

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Analýza nezaměstnanosti a trhu práce ve vybraných zemích
Evropské unie**

**Analysis of unemployment and labour market in selected
countries of the European Union**

Kristýna Berková

Plzeň 2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Analýza nezaměstnanosti a trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni, dne

.....

podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Pavle Divišové, za obsahové a věcné připomínky, které mi velmi pomohly při zpracování této bakalářské práce. Dále děkuji všem zúčastněným respondentům, kteří byli ochotni reagovat na danou otázku.

Obsah

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 NEZAMĚŠTNANOST	10
1.1 Charakteristika nezaměstnanosti	10
1.2 Druhy nezaměstnanosti	11
1.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	11
1.2.2 Strukturální (technologická) nezaměstnanost.....	12
1.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost.....	13
1.2.4 Skrytá nezaměstnanost.....	14
1.2.5 Neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost, job stagnation.....	14
1.3 Měření nezaměstnanosti	15
1.3.1 Členění obyvatel dle ekonomické aktivity.....	15
1.3.2 Měření ekonomické aktivity	17
1.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	18
1.4 Důsledky nezaměstnanosti	19
1.4.1 Ekonomické důsledky.....	19
1.4.2 Sociální důsledky	19
2 TRH PRÁCE.....	20
2.1 Charakteristika trhu práce.....	20
2.2 Segmentace na trhu práce	20
2.2.1 Primární a sekundární trh práce	20
2.2.2 Formální a neformální trh práce	21
2.2.3 Externí a interní trh práce	21

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	22
3.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti.....	22
3.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti	23
3.2 Financování politiky zaměstnanosti	24
3.3 Politika zaměstnanosti v rámci EU.....	24
3.3.1 Evropská strategie zaměstnanosti	25
PRAKTICKÁ ČÁST	27
4 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH ZEMÍ	27
5 ANALÝZA A SROVNÁNÍ UKAZATELŮ	28
5.1 Zaměstnanost.....	28
5.2 Nezaměstnanost.....	32
5.3 Politika zaměstnanosti u vybraných států.....	36
5.3.1 Česká republika.....	36
5.3.2 Nizozemsko	39
5.3.3 Rakousko	42
5.3.4 Slovensko.....	45
5.3.5 Švédsko.....	48
5.4 Další faktory ovlivňující zaměstnanost a nezaměstnanost	52
5.4.1 Minimální mzda a výše sociálních dávek	52
5.4.2 Vzdělání a zaměstnanost.....	53
5.4.3 Ochota pracovní síly stěhovat se za prací.....	54
ZÁVĚR	56
Seznam tabulek:.....	59
Seznam obrázků:.....	60

Seznam použité literatury	61
Seznam příloh	64

ÚVOD

Stěžejním tématem této bakalářské práce je nezaměstnanost jako společenský a ekonomický fenomén. Tuto problematiku neznám z vlastní zkušenosti ani prostřednictvím nejbližšího okolí, a proto jsem zahájila studium tématu malou anketní otázkou: „Co Vás jako první napadne pod pojmem nezaměstnanost?“. Odpovědi se různily podle věku, momentálního zaměstnání, pohlaví i národnosti.

Pro většinu lidí nezaměstnanost znamená ztrátu stálého příjmu, s tím související chudoba a celkové snížení životní úrovně. Rozdíl mezi muži a ženami je zřejmý. Ženy se většinou zaměřují na sociální dopady – nemožnost zaopatření rodiny nebo neschopnost dále splácet hypotéky, muži řeší problematiku spíše v oblasti ekonomických dopadů a stavu situace v rámci Evropy. Rozdíly jsou patrné i v různých věkových skupinách. Studenti si představují nezaměstnané absolventy zejména neperspektivních oborů, důchodci většinou orodují za socialismus, kde nezaměstnanost téměř neexistovala. Podnikatelé vidí nezaměstnanost jako pohodlnost a neaktivnost občanů práci hledat, respektive malou sebedůvěru k zahájení vlastní podnikatelské činnosti. To všechno je obecné shrnutí názorů občanů České republiky, které také často zahrnovaly žehráni na politickou situaci a vládu státu.

Jelikož se ale téma zabývá i problematikou v rámci Evropské unie, musejí na tomto místě zaznít i názory evropských respondentů. Většina zahraničních respondentů si nezaměstnanost spojila s leností a neochotou lidí pracovat. Nezaměstnanost je také často brána jako velký problém, kdy se snižuje výkonnost ekonomiky a zvyšuje se kriminalita.

Konkrétní odpovědi respondentů jsou pro zajímavost uvedeny v příloze J.

Zcela totožně a čistě teoreticky odpovídali studenti ekonomické fakulty, kteří automaticky definovali, že nezaměstnanost je jedním z nejdůležitějších makroekonomických a statistických ukazatelů, který vypovídá o stavu hospodářské situace v daném státě. A právě ekonomicko-statistickým pohledem se tato práce zabývá.

Cílem této bakalářské práce je zmapovat vývoj míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve vybraných státech Evropské unie, včetně České republiky, a porovnat tyto ukazatele v rámci jednotlivých zemí s následným zhodnocením úrovně dosažení stanovených cílů

strategie zaměstnanosti Evropské unie, tzn. Lisabonská strategie do roku 2010 a Evropská strategie zaměstnanosti v rámci programu Evropa 2020. Práce se také dotýká různých přístupů k politice zaměstnanosti a jejímu porovnání v zemích Evropské unie, ale také definicí dalších faktorů, které ovlivňují problematiku zaměstnanosti, nezaměstnanosti a obecně situaci na trhu práce ve vybraných zemích.

Práce je členěna na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část obsahuje tři hlavní kapitoly. První kapitola je zaměřena na nezaměstnanost a zabývá se obecnou charakteristikou nezaměstnanosti a jejími druhy, dále měřením nezaměstnanosti a v neposlední řadě pak důsledky nezaměstnanosti jak sociálními, tak i ekonomickými. Druhá kapitola je věnována trhu práce, kde je uvedena jeho charakteristika a možné druhy segmentace. Třetí kapitola se pak zabývá státní politikou zaměstnanosti. Zde je tato stručně charakterizována a je nastíněna problematika a role Evropské unie v politice zaměstnanosti.

Praktická část obsahuje dvě hlavní kapitoly a to základní charakteristiku vybraných zemí, kde jsou tyto země stručně popsány a analýza a srovnání ukazatelů. Ve druhé kapitole se práce zabývá analýzou a vývojem míry zaměstnanosti u vybraných států jejich vzájemné porovnání a kontrola plnění cílů dle evropské politiky zaměstnanosti (Lisabonská strategie, Evropská strategie zaměstnanosti) a zjištění prognózy do budoucna. Podobná analýza je provedena i v rámci míry nezaměstnanosti. V další části se práce zaměřuje na popis státních politik zaměstnanosti u jednotlivých států. V neposlední řadě se pak práce zabývá dalšími faktory, které situaci na trhu práce ovlivňují.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

1.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je ve své podstatě přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, který je průvodní v případě existence tržního mechanismu a demokracie ve státě. Je tedy důsledkem a současně projevem nerovnováhy na trhu práce za předpokladu, že strana nabídky lidského kapitálu převyšuje stranu poptávky po něm. Velice zjednodušeně se tedy jedná o nevyužití faktoru práce. Existence nezaměstnanosti je spojena s časovým nesouladem v případě potřeby pohybu ekonomiky a s tím souvisejícím pohybem pracovních sil a dále pak také možností svobodné volby a rozhodování osob, zda přijmout zaměstnání a získat tak finanční nezávislost na jiných příjmech nebo naopak jejich existenční závislost na příjmech neplynoucích z realizování se na pracovním trhu (např. sociální dávky státu, podpora charitativních organizací, rodina, neformální ekonomika). (Mareš, 2002)

Je třeba zdůraznit, že nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický ani sociální problém, pokud se nestává masovou a dlouhodobou. Jedná-li se o přirozenou neboli frikční nezaměstnanost, není pro společnost obtížné se s ní vyrovnat. V tomto případě je zapotřebí rozvíjet systém pojištění proti nezaměstnanosti, který je schopný nezaměstnanou osobu dostatečně zajistit na přechodné období, a rozvíjet systém institucí služeb zaměstnanosti, zejména pak úřadů práce, které zajišťují kontakt mezi nezaměstnanými a potenciálními zaměstnavateli nebo rekvalifikaci. Stává-li se ovšem nezaměstnanost masovou a doba jejího trvání se neustále prodlužuje, je tak velkým problémem nejen pro ty, kteří práci ztratili a nemohou ji nalézt, ale začíná se týkat celé společnosti včetně státního aparátu. Masová nezaměstnanost vytváří problémy nejen z finančního hlediska (z důvodu podpory osob bez zaměstnání prostřednictvím sociálních dávek), ale také z hlediska organizačního (rozsáhlá byrokracie) a politického (ohrožuje sociální smír). (Mareš, 2002)

Z předchozích informací vyplývá, že k fenoménu nezaměstnanosti lze přistupovat z několika možných úhlů pohledu.

Jak ve své knize Sociální politika uvádí Vojtěch Krebs: „Nezaměstnanost lze považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců.“ (Krebs, 2002, s. 228)

Stěžejní definicí nezaměstnanosti jsou ovšem požadavky Mezinárodního úřadu práce (ILO – International Labour Organization) sídlícího ve švýcarské Ženevě. Přes mnohé rozdíly lze při různém vymezování nezaměstnanosti najít obecnou shodu, že jde o přibližný aktuální počet osob, které splňují tyto podmínky:

- jsou schopny práce (věk, zdravotní stav, osobní situace),
- práci chtějí,
- ale i přes veškerou snahu jsou v daný okamžik bez zaměstnání. (Mareš, 2002)

Nezaměstnanost je tedy velice složitým jevem a není možné ji hodnotit pouze globálně. Je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat. Důležité je stanovit koho se nezaměstnanost týká (existence rizikových skupin – ženy, mladiství, absolventi škol, handicapovaní, pracovníci předdůchodového věku), jak dlouho trvá, její geografické rozložení, její míra. (Krebs, 2002)

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Je jasné, že hrubé vymezení nezaměstnanosti je zcela nedostatečné. Užitečné je rozlišit různé stavy nezaměstnanosti dle jejich příčin a některých dalších charakteristik. Nejznámějším a nejzákladnějším rozdělením dle obecné ekonomické teorie je nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická.

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

K frikční nezaměstnanosti dochází v důsledku běžného a neustálého pohybu osob mezi jednotlivými pracovními místy. V anglické terminologii se lidé v této situaci označují jako „people between two jobs“ což skvěle vystihuje dočasnost a přechodnost tohoto stavu.

Nezáleží na tom, zda jsou tyto přesuny motivovány vlastní potřebou pracovníků, nebo jsou spojeny s potřebami ekonomického vývoje. V každý jednotlivý okamžik na pracovním trhu, v důsledku mobility pracovníků, existují lidé bez placeného zaměstnání. Frikční nezaměstnanost vzniká vlastním rozhodnutím a označujeme ji tedy jako nezaměstnanost dobrovolnou. (Mareš, 2002)

Příčiny vzniku frikční nezaměstnanosti:

- pracovníci hledají lépe placené zaměstnání,
- hledání zaměstnání po přestěhování se s rodinou na jiné místo,
- čerství absolventi škol hledají své první pracovní uplatnění,
- ženy na mateřské dovolené, které jsou rozhodnuté znovu nastoupit do zaměstnání
- skutečnost, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým a organizačním změnám, které vedou k likvidaci pracovišť. (Buchtová a kol., 2002)

Ve velké většině případů se jedná o pouhou krátkou epizodu v životech jedinců (cca do 12 měsíců), během níž si tito hledají nové uplatnění. Je ovšem možné, že se frikční nezaměstnanost z časového hlediska začne prodlužovat. To může být způsobeno zejména systémem sociálních podpor ve státě (čím vyšší příspěvky v nezaměstnanosti, tím vyšší nároky na požadovanou a akceptovatelnou výši mzdy), a dále růstem aspirací pracovníků (vyšší nároky na charakter práce, pracovní prostředí, vzdálenost zaměstnání). Další příčinou růstu doby trvání může být nesoulad mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po ní (jak z profesního, tak i z geografického hlediska), nebo také malá informovanost subjektů na pracovním trhu. (Mareš, 2002)

1.2.2 Strukturální (technologická) nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká díky nezastavitelnému rozvoji národního hospodářství, vědy, techniky, odvětvovým i územním změnám ekonomiky. Výsledkem je na jedné straně eliminace celých zastaralých odvětví a s tím související rozpad neefektivních podniků a institucí, na druhé straně nová a moderní odvětví expandují a vznikají tak nová pracovní místa. Lidé, kteří se stanou nezaměstnanými z důvodu útlumu odvětví, se vyznačují určitou kvalifikací, zkušenostmi a dovednostmi v daném oboru, které samozřejmě nemohou vyhovovat požadavkům na pracovní místa nová. Jde

tedy o nesoulad mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu. (Mareš, 2002)

Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby, jejichž živá práce byla nahrazena technikou (někdy označujeme jako technologická nezaměstnanost). Tato technologická nezaměstnanost je tedy dána poklesem poptávky po živé práci v důsledku technického a technologického rozvoje. Strukturální (technologická) nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční nezaměstnanost a zároveň znamená větší zásah do života člověka. Východiskem z této situace je rekvalifikace pracovních sil, ale i tak není nijak snadné úplně změnit profesi, zvyknout si na nové povolání, v nejhorším případě díky územním změnám na nové bydliště. (Mareš, 2002)

Změny v ekonomice ale nelze zastavit, jejich potlačování by vedlo k postupnému zaostávání národního hospodářství. Existence strukturální nezaměstnanosti je tedy zcela přirozená a dá se označit za dobrovolnou (např. sklář ztratí práci, má možnost pracovat jako dělník na stavbě, ale nechce), je také hlavní příčinou v rozdílech míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech. (Mareš, 2002)

1.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je úzce spjata s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období poklesů tato složka narůstá a naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačena. Průvodním jevem je nezaměstnanost ve všech odvětvích. Jde tedy o pokles agregátní (celkové) poptávky v ekonomice. (Buchtová a kol., 2002) A to poptávky jak po práci (kdy je tato ve vztahu k nabídce naprosto nedostatečná), tak i poptávky po zboží, která má dočasný charakter a je spojena s recesí. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem hovoříme o ní jako o sezónní nezaměstnanosti, která se objevuje zejména v oblasti stavebnictví v zimní sezóně, služeb spojených s turistikou nebo v zemědělské oblasti. (Mareš, 2002)

Mareš ve své knize Nezaměstnanost jako sociální problém definuje ještě další dva typy nezaměstnanosti:

1.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Jde o takzvanou skrytou pracovní sílu, fakticky nezaměstnané, kteří ale nejsou jako nezaměstnaní příslušně registrováni. Tito lidé tedy zaměstnání nemají, ale byli by ochotni při dostatečné nabídce práci přijmout.

Skrytou nezaměstnanost tvoří:

- vdané ženy v domácnosti,
- mladiství,
- osoby pobírající rentu,
- osoby, které jsou vyřazeny z evidence nezaměstnaných,
 - o lidé zařazení do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce),
- osoby, které jsou odsouvány mimo trh práce,
 - o osoby s nízkou kvalitací,
 - o osoby s vysokým věkem (či jiným handicapem).

Z předchozího výčtu vidíme, že se jedná o osoby, které na hledání zaměstnání určitým způsobem rezignovaly, nebo unikly do jiného statusu (mateřství, práce v domácnosti, studium), dále jsou to také osoby, které vyhledávají zaměstnání samostatně bez registrace na úřadech práce přímo u zaměstnavatelů nebo pomocí neformálních sítí. (Mareš, 2002)

1.2.5 Neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost, job stagnation

Neúplná zaměstnanost (under-employment) znamená existenci pracovníků, kteří jsou nuceni přijmout zaměstnání na snížený úvazek nebo práci, která zcela nevyužívá jejich kvalit, kvalifikace, zkušeností, dovedností. Tím, že zaměstnavatelé používají nástroje jako je např. zkrácená pracovní doba, práce na snížený úvazek, sdílení pracovního místa nebo snížení počtu pracovních hodin, se snaží bojovat s masovou a dlouhodobou nezaměstnaností. Toto „podzaměstnávání“ se týká určitých sociálních skupin, např. mladí nezaměstnaní, ženy nově vstupující na trh práce. (Mareš, 2002)

Nepravá nezaměstnanost se týká lidí, kteří práci nemají, nejsou registrovaní a práci přijmout odmítají. Jedná se o osoby, které se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Jedná se i o osoby, které jsou registrované jako nezaměstnané, ale zároveň pracují v nelegální či šedé ekonomice. (Mareš, 2002)

Jevem, který s nezaměstnaností úzce souvisí, je tzv. „job stagnation“. Jde o moment, kdy je na trhu práce vysoká míra nezaměstnanosti a lidé, kteří jsou nespokojeni, až frustrováni svým zaměstnáním přesto odmítají riskovat a hledat práci jinou. Tento jev brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. (Mareš, 2002)

1.3 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost měříme pomocí míry nezaměstnanosti, což je jeden z vrcholových makroekonomických ukazatelů. Společně s dalšími ukazateli z něj dokážeme vyčíst ekonomickou a sociální úroveň země. Existují dvě metodiky, jak zjišťovat míru nezaměstnanosti. Výběrové šetření pracovních sil provádí Český statistický úřad v domácnostech respondentů a respektuje jak doporučení ILO, tak i metodiku EUROSTATu. Na základě tohoto šetření se obyvatelstvo třídí dle pohlaví a dále na ekonomicky aktivní a neaktivní. Počty nezaměstnaných jsou též vedeny Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, jsou to počty registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Z výše uvedeného vyplývá, že mezi počty nezaměstnaných zjištěných ČSÚ a mezi počty registrovaných uchazečů na úřadech práce zjištěných MPSV existují rozdíly a tak se výpočty mohou lišit. (Macek a kol., 2008)

1.3.1 Členění obyvatel dle ekonomické aktivity

Abychom byli schopni správně určit míru nezaměstnanosti, musíme být schopni správně rozčlenit obyvatele dle jejich ekonomické aktivity.

Dělení může být následovné:

1. ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla),
 - a. zaměstnaní,
 - i. pracující (v okamžiku zjišťování pracují),
 - ii. nepracující (v okamžiku zjišťování absentují – nemoc),
 - b. podzaměstnaní,
 - c. nezaměstnaní,

2. ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (nejsou pracovními silami),
 - a. z objektivních příčin,
 - b. ze subjektivních příčin. (Macek a kol., 2008)

Do ekonomicky aktivního obyvatelstva řadíme osoby, které jsou ve věku starším než je 15 let a tyto mohou být zařazeny jak mezi zaměstnané, tak mezi nezaměstnané. Zaměstnanými rozumíme osoby, které mají uzavřený pracovní poměr a tedy placené zaměstnání a to včetně těch jedinců, kteří jsou nemocní, na dovolené, či ve stávce. Podzaměstnanými rozumíme osoby zaměstnané, ale pouze na částečný, zkrácený úvazek, ačkoliv tyto usilují o pracovní úvazek vyšší. (Macek a kol., 2008)

„Do nezaměstnaných podle definice ILO řadíme osoby, které splňují následující podmínky:

- nemají uzavřený pracovní poměr a nejsou placeni zaměstnavatelem či nejsou sebezaměstnavatelem,
- hledají aktivně práci pomocí pracovního úřadu, zprostředkovatelny práce nebo přímo v podnicích, aktivně hledají zaměstnání i jiným způsobem,
- připravují založení své vlastní firmy,
- jsou připraveni a ochotni nastoupit do zaměstnání či sebezaměstnání do 14 dnů.“
(Macek a kol.. 2008, s. 134 - 135)

Podle definice EUROSTATu jsou do nezaměstnaných zahrnuty i ty osoby, které práci nehledají, protože už ji našly a do 14 dnů tedy do zaměstnání hodlají nastoupit.

Do ekonomicky neaktivního obyvatelstva (obyvatelstvo mimo pracovní sílu) zahrnujeme ostatní obyvatelstvo.

Neaktivita těchto osob je způsobena z objektivních nebo subjektivních příčin:

- objektivní příčiny
 - o děti a mládež do 15 let,
 - o studenti, kteří navštěvují školy,
 - o nemocní,
 - o invalidní důchodci,
 - o starobní důchodci,

- subjektivní příčiny,
 - osoby v domácnosti,
 - nepracující, kteří jsou finančně zajištěni (rentiéři),
 - ostatní osoby v produktivním věku. (Macek a kol., 2008)

1.3.2 Měření ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity:

- vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaných + nezaměstnaných) na počtu osob starších než 15 let

$$a = \frac{A}{P_{15+}} * 100$$

A ... počet ekonomicky aktivních osob

P₁₅₊ ... počet osob starších od 15 let výše

Míra zaměstnanosti:

$$z = \frac{Z}{A} * 100$$

Z ... počet zaměstnaných

A ... počet ekonomicky aktivních osob

Míra nezaměstnanosti:

$$u = \frac{N}{A} * 100$$

N ... počet nezaměstnaných

A ... počet ekonomicky aktivních osob

U ukazatelů míra zaměstnanosti a míra nezaměstnanosti rozlišujeme obecnou míru a specifickou míru. Obecnou míru vyjadřujeme podílem všech zaměstnaných (nezaměstnaných) v určitém území k počtu ekonomicky aktivních v témže území. Specifická míra se týká specifické skupiny obyvatel vytvořené tříděním (členěním) dle určitých kritérií (vzdělání, věk, pohlaví). (Macek a kol., 2008)

Analyzujeme-li vývoj nezaměstnanosti, je také důležité rozlišit krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. Za dlouhodobou nezaměstnanost standardně považujeme nezaměstnanost trvající déle než jeden rok. Dlouhodobou nezaměstnanost lze měřit následujícími ukazateli:

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti:

$$U_{dl} = \frac{\text{počet dlouhodobě nezaměstnaných}}{\text{počet ekonomicky aktivních}}$$

Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti:

$$PDN = \frac{\text{počet dlouhodobě nezaměstnaných}}{\text{počet nezaměstnaných}}$$

(Macek a kol., 2008)

1.3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Je vcelku zřejmé, že určité míře nezaměstnanosti nelze uniknout. Proto je zaveden pojem tzv. přirozená míra nezaměstnanosti. Tento termín označuje situaci, kdy se míra nezaměstnanosti pohybuje v určitých přijatelných mezích a přibližně odpovídá stavu plné zaměstnanosti (počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst). Je samozřejmě velice diskutabilní, co přesně lze a nelze považovat za přijatelné či nepřijatelné. Výše přirozené míry nezaměstnanosti v každé ekonomice závisí na mnoha faktorech specifických pro trh práce, např. možnosti utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků, možnosti rekvalifikace. (Krebs, 2002)

Stav přirozené míry nezaměstnanosti rozhodně nelze označit jako ideální, jedná se však o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti. Nepříznivým jevem posledních let je vzestupný trend přirozené míry nezaměstnanosti a to zejména z důvodu dobrého sociálního jistění nezaměstnaných a dále z důvodu neustálého rozvoje technologií. (Krebs, 2002)

1.4 Důsledky nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost je problémem jak pro hospodářství, tak i pro společnost. Hospodářství je zasaženo ztrátou cenných zdrojů, pro společnost to znamená pokles příjmů a s tím související problémy. Nemluvě o promítání nízkého výkonu hospodářství do nálad a postojů jedinců a do jejich rodinného života. (Samuelson, 2007)

1.4.1 Ekonomické důsledky

„Každé zvýšení nezaměstnanosti značí, že ekonomika vyhazuje oknem zboží a služby, které by nezaměstnaný člověk mohl vyrobit. Hospodářská recese představuje situaci, kdy obrovská kvanta aut, oblečení a dalšího zboží mizí v černé díře.“ (Samuelson, 2007, s. 651)

Jedná se tedy o to, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik by byla schopna, a tudíž je výše HDP pod úrovní potenciálního HDP. (Krebs, 2002)

1.4.2 Sociální důsledky

Příčiny nezaměstnanosti jsou různé a tak i dopady na jednotlivé jedince, resp. jejich rodiny, jsou vnímány odlišně. Mezi nejvýznamnější dopady můžeme zařadit:

- vliv na životní úroveň,
 - o ztráta pravidelného příjmu a následná závislost na sociálních podporách státu samozřejmě nutně sníží životní úroveň,
 - o je-li nezaměstnanost dlouhodobá, může vést k chudobě, redukci sociálních kontaktů nebo k absolutnímu sociálnímu vyloučení,
- vliv na rodinu,
 - o narušení denních rodinných zvyklostí,
 - o změna pozice a autority nezaměstnaného v rodině,
 - o problémy v partnerských vztazích (ovlivnění sňatkovosti a porodnosti)
- vliv na strukturaci a vnímání času,
 - o nezaměstnaní ztrácí smysl pro časovou organizaci a často provádějí nežádoucí aktivity (může vést ke kriminalitě, alkoholismu),
 - o může být velmi nebezpečné pro mladé nezaměstnané, kteří ještě s pracovními návyky nemají tolik zkušeností,

- vliv na fyzické a psychické zdraví,
 - o ztráta sociálního statusu, prestiže,
 - o vyvolání pocitu nepotřebnosti, neužitečnosti, neschopnosti, tzn. ztráta důvěry v sebe sama. (Krebs, 2002)

2 TRH PRÁCE

2.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce můžeme definovat jako místo, kde se nabídka práce, již představují jednotliví uchazeči o zaměstnání, střetává s poptávkou po práci potenciálních zaměstnavatelů. Práci v tomto případě rozumíme veškerou činnost (fyzickou i duševní), jejímž výsledkem jsou výrobky nebo služby. Odměnou za vykonanou práci je mzda. Mzda neboli cena za práci, se stanovuje vzájemným soupeřením mezi poptávkou a nabídkou jako na ostatních trzích. (Tvrdý, 2007, [online])

Na trhu práce je toto ovšem zkomplikováno: „Trh práce není jen arénou, v níž lidé soupeří o zaměstnání v nějakém procesu produkce. Z opačného hlediska ho lze chápat jako místo, kde naopak jednotlivá pracovní místa v nějakém pracovním procesu soupeří o pracovníky.“ (Mareš, 2002, s. 56)

2.2 Segmentace na trhu práce

Jelikož se v reálném světě pohybujeme v nedokonalé konkurenci, předpokládáme, že trh práce je nehomogenní (tzn. existují určité bariéry), což znamená, že dochází k segmentaci trhu práce. Segmentací rozumíme oddělení určitých skupin prací, popř. sektorů práce a to z hlediska jak profesního, tak např. geografického. Trh práce může být rozdělen na primární a sekundární trh, formální a neformální trh, interní a externí trh. (Tvrdý, 2007, [online])

2.2.1 Primární a sekundární trh práce

Rozdělení trhu práce na trh primární a trh sekundární vychází z tzv. „teorie duality“. Tato teorie tkví v tom, že na trh práce obsahuje minimálně dva trhy a to již zmíněný primární a sekundární trh. Z níže uvedených charakteristik vyplývá, že přesun pracovníků z primárního trhu na sekundární (i naopak) je ne zcela možný. (Mareš, 2002)

Charakteristika primárního trhu:

- lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí,
- relativně dobré možnosti profesionálního růstu,
- lepší pracovní podmínky,
- pracovní místa poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním,
- pro pracovníky je snazší zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu zaměstnání,
- práce je relativně dobře placená a je zajištěn i určitý růst mezd,
- fluktuace je relativně nízká. (Mareš, 2002)

Charakteristika sekundárního trhu:

- pracovní místa s nižší prestiží,
- nižší mzdová úroveň,
- pracovní kariéra nevýhodná nebo žádná,
- méně stabilní pracovní příležitosti, provázeny kratšími či delšími úseky nezaměstnanosti,
- vysoká míra fluktuace. (Mareš, 2002)

2.2.2 Formální a neformální trh práce

Formální pracovní trh je trhem oficiálních pracovních příležitostí, který je kontrolován a regulován společenskými institucemi.

Naproti tomu neformální trh práce je povětšinou právě mimo kontrolu a regulaci těchto organizací (zejména daňových úřadů). Jedná se o aktivity řazené do oblasti šedé až černé ekonomiky (od zcela kriminální povahy až po činnost obcházející pracovní a daňové zákony), ale jedná se také o samozásobitelství a domácí práce (sousedská a rodinná výpomoc). (Mareš, 2002)

2.2.3 Externí a interní trh práce

Interní neboli vnitřní trh není trhem v pravém slova smyslu. Interní trh je vytvořen v rámci jednotlivých podniků a k rozmístování pracovníků dochází prostřednictvím stanovených administrativních pravidel. To znamená, že dojde-li k uvolnění pracovního místa, toto místo se obsadí kandidátem, který je stávajícím zaměstnancem podniku, většinou na nižší pozici než je uvolněné místo.

Podniky mají zájem vytvářet vnitřní trhy, protože tak zajistí návratnost investic do vzdělání zaměstnanců, zaměstnanci jsou již seznámeni s podnikovou kulturou a s podnikem se identifikují, zaměstnanci mají povědomí o možnosti kariérního růstu a jsou tím motivováni. Nevýhodou interních trhů práce je, že podniky přicházejí o nové zaměstnance a tudíž i o nové, kreativní nápady. (Mareš, 2002)

Na externím trhu si podniky, co se týče získávání zaměstnanců, vzájemně konkurují. (Mareš, 2002)

Trh práce tedy ve skutečnosti není typickým konkurenčním trhem, ale je značně kontrolován a regulován ze strany státu a jeho institucí. Tento trh svým fungováním směřuje k nerovnováze a tím k nezaměstnanosti a proto se vlády moderních společností snaží vlastními zásahy zmírnit nerovnováhu i nezaměstnanost na trhu práce. Provádí to prostřednictvím makroekonomické regulace pomocí následujících opatření:

- opatření nepřímá, prostřednictvím fiskální, monetární a příjmové politiky,
- opatření, která přímo ovlivňují fungování mechanismů na trhu práce, tzv. politika zaměstnanosti. (Krebs, 2002)

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

3.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti

„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“ (Krebs, 2002, s. 232)

O správný přístup a správné fungování politiky zaměstnanosti (zejména aby tato pouze podporovala a doladřovala rovnováhu na trhu, aniž by zásadním způsobem trh modifikovala) usilují: stát, zaměstnavatelé a firmy, zaměstnanci a odbory.

Aktivitami, na které se politika zaměstnanosti zaměřuje, jsou:

- rozvoj infrastruktury trhu práce,
 - o prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady práce, zprostředkovatelny práce), které zajišťují zprostředkovatelskou, informační a poradenskou činnost,
 - o je tedy vytvářena podrobná informační síť o volných pracovních místech, uchazečích o práci,

- podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností,
 - o finanční podpora na nově vytvářená pracovní místa,
 - o podpora začínajících podnikatelů,
 - o podpora veřejně prospěšných prací,
 - o pomoc, při zaměstnávání mladistvým a handicapovaným občanům,
- zvýšení adaptability pracovní síly,
 - o podpora a organizace rozmanitých rekvalifikačních kurzů,
- zabezpečení udržitelnosti životní úrovně, prostřednictvím sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti. (Krebs, 2002)

3.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat po určitý čas a v určité míře ztrátu zaměstnání a tedy i pravidelného příjmu ze zaměstnání, prostřednictvím podpor v nezaměstnanosti. Výše dávek podpory v nezaměstnanosti by se měla pohybovat v takové míře, aby stále motivovala k hledání nového zaměstnání. Pokud jsou dávky v nezaměstnanosti moc vysoké, vedou přirozeně k dobrovolné nezaměstnanosti. (Krebs, 2002)

3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem při používání aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zvyšování zaměstnatelnosti pracovní síly tím, že se upřednostňují aktivní preventivní opatření namísto poskytování sociálních dávek. Poskytování sociálních dávek udržuje většinu příjemců v pasivitě v hledání nového zaměstnání ať už ve vlastním oboru nebo oboru zcela jiného zaměření. Aktivní politika zaměstnanosti se tedy zaměřuje na nástroje, díky kterým je možné vytvářet nová pracovní místa, podporovat zejména znevýhodněné uchazeče, podporovat firmy, které vytvářejí nová pracovní místa, podporovat rozvoj individuálních dovedností, schopností, znalostí a motivace k práci nebo ke vzděláním. Nejčastěji používaným nástrojem je zejména rekvalifikace uchazečů. (Evropský sociální fond v ČR, 2008, [online])

3.2 Financování politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se například v České republice financuje prostřednictvím účelově vytvářených fondů na bázi pojištění v nezaměstnanosti, tzn. příspěvky na státní politiku zaměstnanosti. Plátcí jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné. Dalším významným zdrojem financování je státní rozpočet, který čerpá prostředky z daní svých občanů. Výdaje na politiku zaměstnanosti samozřejmě zatěžují jejich plátce a tím se zvyšuje cena za práci. Výdaje na politiku by tedy měly být únosné vzhledem k plátcům. Pokud bude výše daní a pojistného nepřiměřeně vysoká, budou tito demotivováni od práce. (Krebs, 2002)

Další možností financování politiky zaměstnanosti je financování z fondů Evropské unie. Konkrétně prostřednictvím Evropského sociálního fondu a jeho operačního programu pro období 2007 – 2013 „Operační program lidské zdroje a zaměstnanost“. Tento operační program je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. (ESFCR, 2012, [online])

3.3 Politika zaměstnanosti v rámci EU

Cílem Evropské unie v rámci politiky zaměstnanosti je:

- dosáhnout plné zaměstnanosti,
- zlepšit kvalitu a produktivitu práce,
- zvýšit přitažlivost práce,
- zajistit přitažlivost práce pro osoby hledající zaměstnání (včetně osob znevýhodněných a neaktivních),
- zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce,
- zvýšit a zefektivnit investice do lidského kapitálu,
- přizpůsobit systém vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.

Dalším důležitým cílem je začlenění všech předchozích aspektů vzhledem k problematice rovnosti žen a mužů. Pomáhat těmto sladit život kariérní s životem soukromým a rodinným. (www.eu2009.cz, 2011, [online])

3.3.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti byla vytvořena v roce 1997 v návaznosti na vytýčení společných cílů a úkolů týkajících se politiky zaměstnanosti v rámci členských států Evropské unie. Politika zaměstnanosti i nadále zůstává v kompetenci jednotlivých členských států, úlohou Evropské unie je tedy poradenství, sledování a koordinace těchto politik. A právě spolupráce a koordinace politik zaměstnanosti je hlavním cílem Evropské strategie zaměstnanosti, protože jestliže se zvýší úroveň zaměstnanosti (osob se stálým příjmem), dojde k sociálnímu začlenění sociálních skupin osob a zároveň k určitému snížení chudoby. (Snaha o zlepšení zaměstnanosti v Evropě, 2011, [online])

Základem Evropské strategie zaměstnanosti jsou „Hlavní směry zaměstnanosti“, které vypracovává Evropská komise na základě společných mezi státy dohodnutých priorit. Tyto hlavní směry, které se týkají zejména makroekonomických a mikroekonomických oblastí, jsou začleněny do všech hospodářských politik členských států. Od zahájení strategie Evropa 2020 (rok 2010) existuje 10 hlavních směrů, kde se čtyři poslední týkají Evropské strategie zaměstnanosti:

- zvyšovat účast žen a mužů na trhu práce, omezovat strukturální nezaměstnanost a prosazovat kvalitu pracovních míst,
- rozvíjet kvalifikovanou pracovní sílu, která bude reagovat na potřeby trhu práce, a podporovat celoživotní učení,
- zlepšovat kvalitu a výsledky systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních a zvyšovat účast na terciárním nebo srovnatelném vzdělávání,
- podporovat sociální začlenění a boj proti chudobě. (Snaha o zlepšení zaměstnanosti v Evropě, 2011, [online])

Konkrétní cíle Evropské strategie zaměstnanosti v rámci celkové strategie Evropa 2020.

Do roku 2020:

- by mělo být zaměstnáno 75% osob ve věku 20 až 64 let,
- by se měl počet žáků a studentů, kteří nedokončí školu, snížit pod 10 % a nejméně 40 % lidí ve věku 30 až 34 let by mělo mít dokončené vysokoškolské vzdělání,
- by se počet lidí, kteří žijí v chudobě a sociálním vyloučení nebo jsou na pokraji chudoby a sociální vyloučení jim hrozí, měl snížit alespoň o 20 milionů.

3.3.2 Lisabonská strategie

Lisabonská strategie je komplexní strategií, která je rozvržena na celé desetiletí 2000 – 2010, přijata Evropskou radou na jaře roku 2000 v Lisabonu. Podle této strategie se má unie stát nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností. Strategie je založena na třech základních pilířích: ekonomický, sociální, environmentální. Sociální pilíř lisabonské strategie se zaměřuje zejména na provádění účinné a efektivní aktivní politiky zaměstnanosti a na celkovou modernizaci evropského sociálního modelu.

Vzhledem k relativně vysoké míře nezaměstnanosti (až 10 % práceschopného obyvatelstva bez práce) byly odhaleny hlavní slabiny situace na pracovním trhu členských zemí:

- pracuje pouze polovina práceschopných žen,
- nižší podíl zaměstnanosti v sektoru služeb,
- velké rozdíly mezi členskými zeměmi,
- vysoká dlouhodobá (zejména strukturální) nezaměstnanost,
- nedostatek kvalifikovaných pracovníků v sektorech IT,
- velká nezaměstnanost ve věkové skupině mezi 55 – 65 let.

Z těchto slabin pak vyplynula čtyři základní zaměření politiky zaměstnanosti:

- zvýšení zaměstnanosti pomocí vytvoření souladu kvalifikace pracovníků s nabídkou pracovních míst,
- kladení důrazu na celoživotní vzdělávání,
- zvyšování zaměstnanosti v oblasti služeb,
- podpora rovných příležitostí pro muže a ženy (sladkování pracovní doby a rodinného života).

Požadovaným výsledkem těchto opatření by mělo být do roku 2010:

- zvýšení zaměstnanosti na přibližných 70%,
- zvýšení počtu zaměstnanosti žen na více jak 60%,
- míra zaměstnanosti starších osob ve věku 55-64 let alespoň 50%. (Evropská komise – Lisabonská strategie, 2012, [online])

PRAKTICKÁ ČÁST

4 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH ZEMÍ

Jelikož cílem práce je srovnání vybraných členských zemí Evropské unie, stěžejním rozhodnutím je tyto země vybrat. Volba zemí byla stanovena vzhledem k dostupnosti dat. Vybrané země jsou seřazeny dle abecedy: Česká republika, Nizozemsko, Rakousko, Slovensko, Švédsko.

Česká republika je vnitrozemským státem v oblasti střední Evropy s rozlohou téměř 79 000 km² a počtem obyvatel přes 10 milionů. Stát vznikl jako demokratická parlamentní republika ke dni 1.1.1993. Česká republika je členem NATO (od roku 1999) a členem Evropské unie od 1.5.2004.

Nizozemsko je nížinatou zemí se čtvrtinou povrchu pod hladinou moře, mající rozlohu téměř 42 000 km² a počet obyvatel 16,4 milionu. Nizozemsko je konstituční monarchií a zakládajícím členským státem Evropské unie z roku 1952.

Spolková republika Rakousko je vnitrozemským státem s rozlohou přes 83 000 km² a počtem obyvatel 8,3 milionu. Rakousko je součástí Evropská unie od roku 1995.

Slovenská republika je vnitrozemským státem střední Evropy s rozlohou téměř 49 000 km² a počtem obyvatel nad 5 milionů. Slovensko je nezávislým státem od ledna roku 1993 a do Evropské unie vstoupilo v roce 2004.

Švédsko je severským státem s nejvyšším počtem obyvatel, 9,2 milionu a rozlohou necelých 450 000 km². Politický systém v zemi je konstituční monarchie. Do Evropské unie Švédsko vstoupilo v roce 1995.

(Evropská unie – jednotlivé země, 2012, [online])

5 ANALÝZA A SROVNÁNÍ UKAZATELŮ

5.1 Zaměstnanost

Míra zaměstnanosti členských států Evropské unie je značně diferencovaná. A to nejen z hlediska míry zaměstnanosti v rámci celé věkové skupiny 15 – 64 let (viz příloha A), ale samozřejmě i v ženské a mužské složce zaměstnanosti, kde jsou rozdíly o to markantnější, zejména pak ve věkové skupině od 55 do 64 let (viz příloha B).

Vývoj míry zaměstnanosti v období od roku 2002 do roku 2010 ve vybraných zemích je zobrazen v následující tabulce. Pro větší přehlednost zpracován graf (viz příloha C).

Tabulka 1 - Vývoj míry zaměstnanosti ve vybraných zemích EU (v %)

Země	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ČR	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0
Nizozemsko	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7
Rakousko	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2	71,4	72,1	71,6	71,7
Slovensko	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8
Švédsko	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1	74,2	74,3	72,2	72,7
EU27	62,4	62,6	63,0	63,4	64,4	65,3	65,8	64,5	64,1

Zdroj: Eurostat, 2012

Z tabulky je zřejmé, že se míra zaměstnanosti od roku 2002 postupně zvyšovala, a to až do roku 2008. V letech 2009 a 2010 je míra zaměstnanosti nižší, v důsledku celosvětové hospodářské krize. Poměrně vysoký rozdíl zaznamenalo Nizozemsko, kde se v roce 2010 zaměstnanost snížila o 2,3 p. b. oproti roku předcházejícímu.

Zaměříme-li se na období do roku 2010, kdy se měly členské státy zaměřovat na plnění cílů v rámci Lisabonské strategie, a to konkrétně v oblasti míry zaměstnanosti, kdy se tato měla pohybovat okolo 70%, vidíme, že již průměr za celkovou evropskou sedmadvacítku tomu neodpovídá.

Vysoko nad průměrem se drží zejména Nizozemsko, následováno Švédskem. Obě tyto země tedy splnily cíl Lisabonské strategie pro stanovené období 2000 – 2010. Dalším státem, který toto kritérium splnil, je Rakousko, které dosáhlo k roku 2010 míry

zaměstnanosti 71,1%. Česká republika, ač se pohybuje nad průměrem v rámci Evropské unie, na míru zaměstnanosti přes 70% nedosáhla. Nejhůře postaveným vybraným státem v oblasti zaměstnanosti je Slovensko, které se pohybuje pod průměrem evropských zemí s úrovní zaměstnanosti okolo 60%.

Jelikož jedním z cílů Evropské unie v oblasti politiky zaměstnanosti je zvýšení zaměstnanosti žen, je i tento cíl zařazen v Lisabonské strategii. Zaměstnanost žen ve vybraných zemích zobrazuje následující tabulka.

Tabulka 2 - Vývoj míry zaměstnanosti žen ve vybraných zemích EU (v %)

Země	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ČR	57,0	56,3	56,0	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3
Nizozemsko	66,2	66,0	65,8	66,4	67,7	69,6	71,7	71,5	69,3
Rakousko	61,3	61,6	60,7	62,0	63,5	64,4	65,8	66,4	66,4
Slovensko	51,4	52,2	50,9	50,9	51,9	53,0	54,6	52,8	52,3
Švédsko	72,2	71,5	70,5	70,4	70,7	71,6	71,8	70,2	70,3
EU27	54,4	54,9	55,5	56,1	57,2	58,2	58,9	58,4	58,2

Zdroj: Eurostat, 2012

Tabulka ukazuje, že v průměru země Evropské unie skutečně postupně zvyšují míru zaměstnanosti žen. Tento průměr také téměř dosahuje Lisabonskou strategií vytyčených 60%.

Vysokou měrou zaměstnanosti žen se vyznačují zejména severské státy, v tomto případě Švédsko, které drží úroveň zaměstnanosti žen nad 70% v celém sledovaném období.

Vysoce nad průměrem je také Nizozemsko, které se také přibližuje hranici 70% a Rakousko, které za cca 7 let dokázalo zaměstnanost žen zvýšit o 5 p. b.

Česká republika se touto měrou pohybuje okolo průměru Evropské unie a dalo by se říci, že zaměstnanost žen, se ve sledovaném období příliš nezměnila. Hlavním důvodem je obava z konfliktů rolí žen v pracovním a rodinném životě. Český trh práce by se také dal nazvat poměrně nepřátelským k rodině a neflexibilním potřebám rodičů sladovat

tyto dvě roviny. Poměrně málo je zde rozšířena pružná pracovní doba nebo například práce na částečný úvazek.

Hodnoty pod průměrem má Slovensko a ani zde není patrný vývoj k lepšímu.

Dalším, díky celoevropskému trendu stárnutí obyvatelstva, výrazným problémem v oblasti politiky zaměstnanosti je míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 let. Kde v některých případech jsou rozdíly v zaměstnanosti z hlediska pohlaví zcela alarmující. To zobrazuje následující tabulka:

Tabulka 3 - Míra zaměstnanosti ve věku 55 - 64 let dle pohlaví k roku 2010 (v %)

Země	Celkem	Muži	Ženy
ČR	47,2	58,7	36,6
Nizozemsko	54,4	64,9	43,9
Rakousko	42,2	51,9	33,1
Slovensko	40,1	52,6	29,0
Švédsko	71,0	74,8	67,2
EU27	46,5	54,7	38,8

Zdroj: Český statistický úřad, 2012

Cílem Lisabonské strategie je míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 nad hranicí 50%. Toto kritérium splnilo pouze Nizozemsko a Švédsko. Průměr členských zemí se pohybuje téměř pod hranicí, rozdíly mezi zaměstnaností žen a mužů jsou však velmi vysoké. Zejména pak na Slovenku, kde je v tomto věku zaměstnáno pouze 29% práceschopných žen. Česká republika, ač kýžených 50% nedosáhla, je v případě zaměstnávání těchto lidí o něco lépe než sousední Rakousko a to jak v celkové míře, tak i v zaměstnanosti žen v diskutovaném věku.

Lisabonská kritéria v oblasti zaměstnanosti splnilo dohromady pouze 6 zemí Evropské unie. Jsou to již zmíněné země Nizozemsko, Rakousko a Švédsko a dále pak Kypr, Dánsko a Německo.

Aktuálně se státy zaměřují na plnění cílů Evropské strategie zaměstnanosti v rámci programu Evropa 2020, ve stanoveném období 2010 – 2020. Ve zveřejněných

konvergenčních a stabilizačních programech států Evropské unie, je uveřejněn předpokládaný vývoj trhu práce v období 2011 – 2014. Předpokládaný vývoj zaměstnanosti je zpracován v následující tabulce.

Tabulka 4 - Předpokládaný vývoj míry zaměstnanosti (přírůstek v %)

Země	počet zaměstnaných (v tis.)	2011	2012	2013	2014
		ČR	5 185	0,1	0,5
Nizozemsko	8 358	1	1	-0,25	-0,25
Rakousko	3 686	1,6	0,9	0,8	0,8
Slovensko	2 144	0,7	0,9	1,2	1,2
Švédsko	4 499	2,5	1,4	1,3	1,1

Zdroj: Evropská komise - Konvergenční a stabilizační programy států, 2012

Pro splnění cíle Evropské strategie zaměstnanosti by měly členské státy dosáhnout míry zaměstnanosti až 75%.

Pro Českou republiku je v následujících letech očekáváno pouze velmi pozvolné zvyšování růstu zaměstnanosti, a to přibližně o 0,7% v roce 2014.

V Nizozemsku nejsou očekávány markantní změny v rámci zaměstnanosti, vzhledem k vysoké míře zaměstnanosti již k roku 2010, se dá očekávat splnění kritéria Evropské strategie zaměstnanosti.

Podobný vývoj jako v Nizozemsku se dá očekávat i v Rakousku a Švédsku.

Problém se splněním kritéria má jednoznačně Slovensko. Vzhledem k míře zaměstnanosti k roku 2010, kde tato činila 58,8% je zcela nepravděpodobné, že by slovenská míra zaměstnanosti byla vyšší než 70%.

5.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je nejsledovanějším ukazatelem v oblasti trhu práce. Jak se tato vyvíjela v období od roku 2002 až do současnosti 2011, vidíme v následující tabulce.

Tabulka 5 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti (v %)

Země	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ČR	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,8
Nizozemsko	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4
Rakousko	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2
Slovensko	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4	13,4
Švédsko	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
EU27	8,9	9,1	9,2	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7

Zdroj: Eurostat, 2012

Z grafu, který je uveden v příloze D, je jasně vidět, jak obecná míra nezaměstnanosti do roku 2008 klesá, a následuje pozvolný růst v důsledku celosvětové finanční krize.

Obecná míra nezaměstnanosti v České republice, je již dlouhodobě nižší než průměrná míra za všechny země Evropské unie. Jedny z nejnižších měr nezaměstnanosti mají Nizozemsko a Rakousko, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje okolo 4%. Pod průměrem se drží také Švédsko. Naopak vysoko nad průměrem evropských zemí je Slovensko, kde se míra nezaměstnanosti dlouhodobě drží nad 10%.

Zaměříme-li se na specifickou míru nezaměstnanosti, konkrétně míra nezaměstnanosti u mužů a žen, opět je patrný rozdíl. Nezaměstnanost žen je pravidelně vyšší než nezaměstnanost mužů.

Míru nezaměstnanosti za jednotlivá pohlaví ovlivňuje počet ekonomicky neaktivních obyvatel, což jsou ve větším případě ženy (v domácnosti, na mateřské dovolené). Tento rozdíl však není tak značný jako je tomu u míry zaměstnanosti.

Také faktor času hraje v potírání rozdílů v míře nezaměstnanosti u mužů a žen významnou roli. V následující tabulce je zobrazeno srovnání výše míry nezaměstnanosti u mužů a žen v roce 2001 a v roce 2011.

Tabulka 6 - Porovnání míry nezaměstnanosti dle pohlaví (v %)

Země	rok 2001			rok 2011		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
ČR	8,0	6,7	9,7	6,8	5,9	7,9
Nizozemsko	2,5	2,1	3,2	4,4	4,5	4,4
Rakousko	3,6	3,1	4,2	4,2	4,0	4,3
Slovensko	19,3	19,8	18,7	13,4	13,4	13,3
Švédsko	5,8	6,1	5,6	7,5	7,6	7,5
EU27	8,6	7,7	9,6	9,7	9,6	9,8

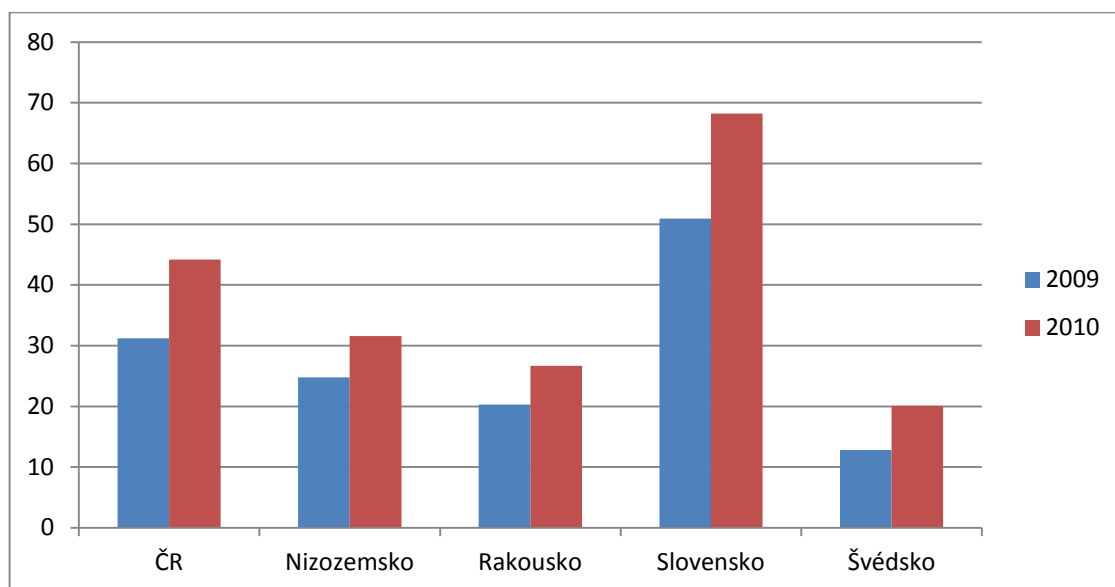
Zdroj: Eurostat, 2012

Je patrné, že rozdíly v současné době již nejsou tak výrazné. Příčinou je zejména dlouhodobá snaha Evropské unie o začlenění žen do pracovního procesu a výrazná pomoc při koordinaci jejich pracovního a rodinného života.

Státy, které chtějí s nezaměstnaností žen bojovat, by měly povzbuzovat firmy v zaměstnávání na částečný úvazek a tvoření vhodných podmínek pro matky navracející se zpět do pracovního procesu (možnost flexibilní pracovní doby). Dále by v podpoře brzkého návratu do práce pro ženy s malými dětmi pomohlo zvýšení počtu zařízení pro děti zejména do 3 let, které jsou cenově dostupné.

Dalším důležitým sledovaným ukazatelem v oblasti nezaměstnanosti je podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti. Situaci ve vybraných zemích zobrazuje následující graf.

Obrázek 1 - Srovnání míry dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2009 a 2010 (v %)



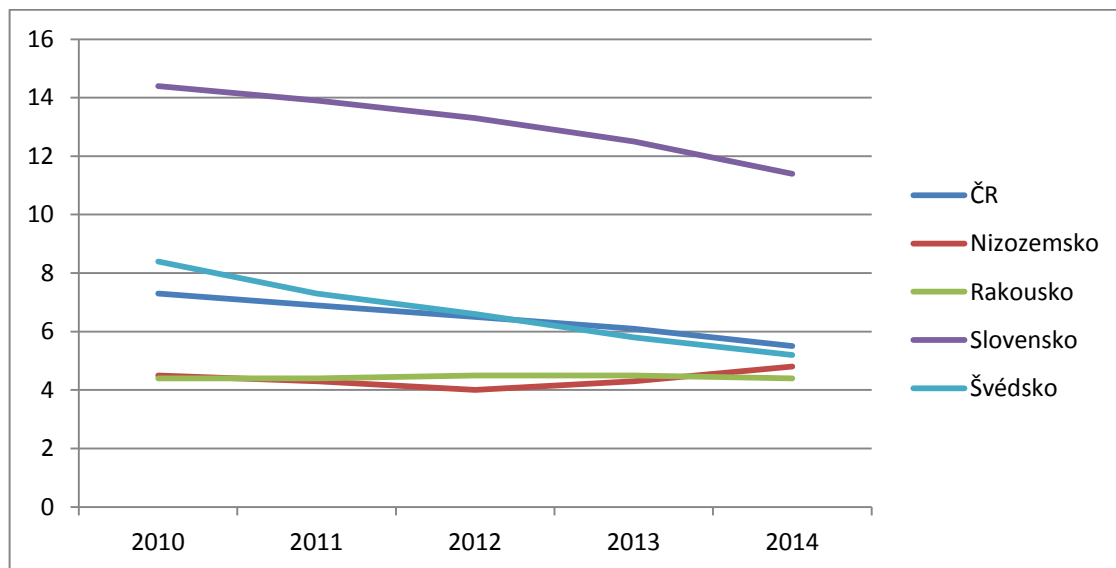
Zdroj: Index Mundi – Long-term unemployment, 2012

Z grafu vyplývá, že se podíl dlouhodobě nezaměstnaných (1 rok a déle) na celkové nezaměstnanosti v členských zemích Evropské unie významně zhoršil. To je způsobeno zejména strnulostí trhu práce ve sledovaném období. V důsledku celosvětové hospodářské krize, která zapříčinila velké propouštění pracovníků v roce 2009, se pracovníci, kteří doposud nenašli zaměstnání, přesunuli z nezaměstnanosti krátkodobé do nezaměstnanosti dlouhodobé.

Velké navýšení dlouhodobě nezaměstnaných je patrné ve všech vybraných státech. Významný nárůst zaznamenala Česká republika a zejména pak Slovensko, které se přiblížilo hranici 70%. Vzhledem k faktu, že průměr za všech 27 států Evropské unie činí u dlouhodobé nezaměstnanosti 42,1%, pohybuje se Nizozemsko, Rakousko i Švédsko pod průměrem.

Konvergenční a stabilizační plány jednotlivých zemí, pro období 2010 – 2014, očekávají následující vývoj v oblasti obecné míry nezaměstnanosti.

Obrázek 2 - Předpokládaný vývoj míry nezaměstnanosti do roku 2014 (v %)



Zdroj: Evropská komise – konvergenční a stabilizační programy zemí, 2012, vlastní zpracování

Je zřejmé, že ve skrze všechny státy očekávají tendenci postupného snižování míry nezaměstnanosti. Pokud tato tendence přetrvá, je možné, že do konce roku 2020, by vybrané země měly míru nezaměstnanosti nižší než 10%.

5.3 Politika zaměstnanosti u vybraných států

Státní politika zaměstnanosti významně ovlivňuje a nejvíce působí na situaci v oblasti míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti zůstává i přes členství v Evropské unii zcela v možnostech jednotlivých států. Evropská unie pouze koriguje a udává hlavní směry v rámci této politiky.

5.3.1 Česká republika

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Úřad práce České republiky je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je právě Ministerstvo práce a sociálních věcí. (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2012, [online])

Politiku zaměstnanosti v České republice zajišťuje Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je v účinnosti od 1. října 2004. Tato základní právní norma určuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011, [online])

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména tyto aktivity:

- právo na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování dění na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí pro rozvoj lidských zdrojů,
- koordinace opatření na trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti, a podmínkami pro čerpání z evropského sociálního fondu,
- uplatňování zejména aktivní politiky zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření rovného zacházení v prostoru trhu práce vzhledem ke všem sociálním skupinám. (Zákon o zaměstnanosti, 2004, [online])

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ (Zákon o zaměstnanosti, 2004, [online])

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství.

Nástroje, s nimiž pracuje aktivní politika zaměstnanosti:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Zákon o zaměstnanosti, 2004, [online])

Tabulka 7 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v České republice (v mil. euro)

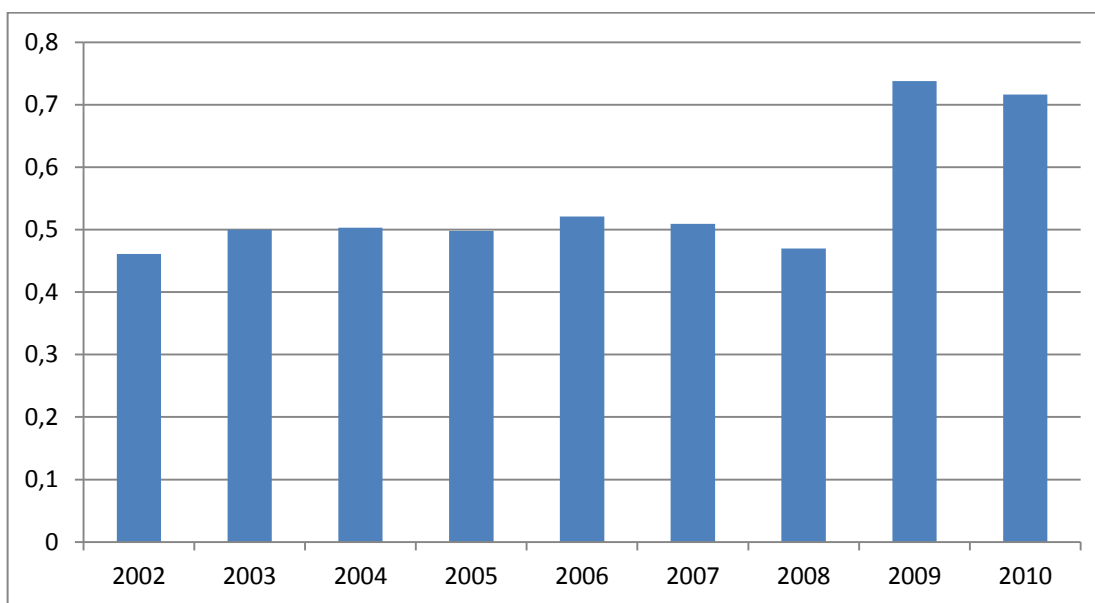
Politika	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
aktivní	93,47	94,22	115,17	128,62	180,62	218,98	224,28	232,28	329,41
pasivní	221,76	249,14	221,55	241,57	264,31	259,73	291,24	602,3	547,8
celkem	315,23	343,35	336,72	370,19	444,93	478,72	515,52	834,58	877,21

Zdroj: Data market – Expenditure by LMP interventions, 2012

Výdaje na politiku zaměstnanosti se rapidně navýšily v roce 2009 oproti rokům předcházejícím. Nejvíce finančních prostředků, přes 50%, plyne na pasivní politiku zaměstnanosti. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti pak nejvíce prostředků plyne na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Česká republika má snahu zvyšovat přiděl prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti s cílem maximalizovat úroveň míry zaměstnanosti.

Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v České republice vyjádřené jejich procentním podílem na HDP je vyjádřen v následujícím grafu.

Obrázek 3 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v ČR (v % HDP)



Zdroj: Eurostat, 2012

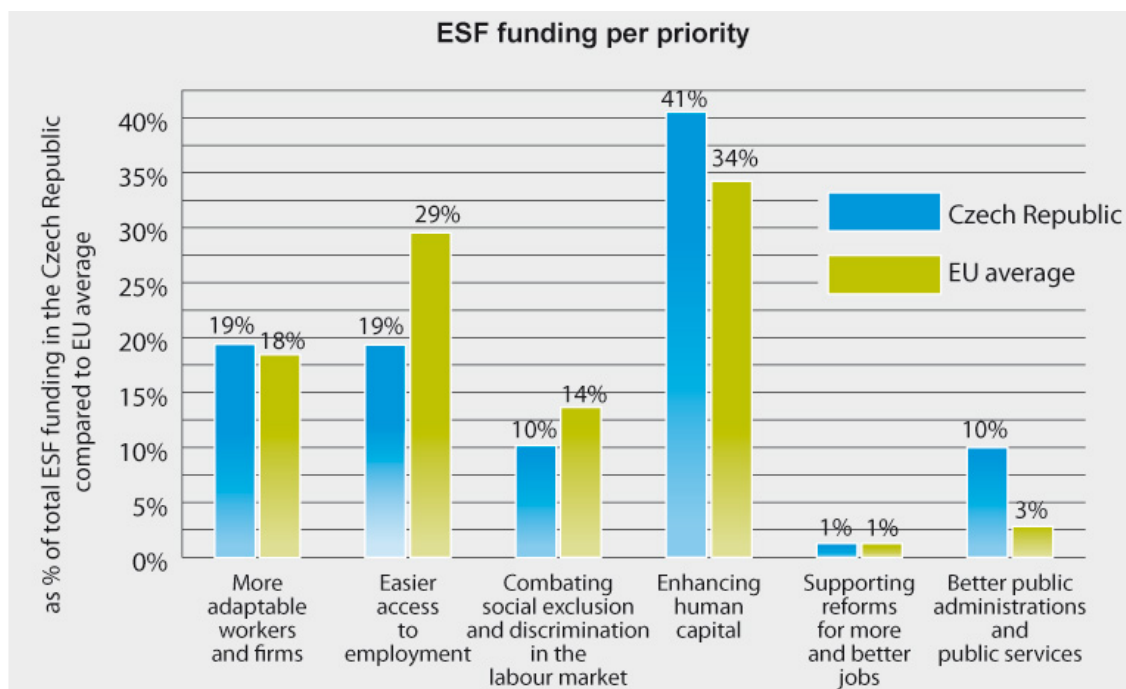
Česká republika každoročně financuje státní politiku zaměstnanosti ve výši okolo 0,7% hrubého domácího produktu, což je vyčísleno na přibližných 20 miliard Kč.

Česká republika má jako každý stát možnost čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu v současném období 2007- 2013. Operační programy jsou přímočaře zacíleny na největší problémy. V ČR jde o zlepšování systému vzdělávání tak, aby odpovídalo požadavkům místního trhu práce, podporu výzkumu a vývoje a vysokoškolského vzdělávání. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

Úroveň financování Evropského sociálního fondu se v různých regionech České republiky liší v závislosti na jejich relativním bohatství. Česká republika vyjma Prahy je způsobilá k čerpání dle stanoveného konvergenčního cíle, protože má HDP na obyvatele nižší než má 75% průměru EU-25. Praha je způsobilá dle cíle regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. Výše financování na konkrétní operační programy v rámci ČR je uvedena v příloze E. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

V následujícím grafu je zobrazeno porovnání přidělených prostředků z Evropského sociálního fondu České republice s prostředky věnovanými průměrně v rámci celé Evropské unie.

Obrázek 4 - Financování ČR z ESF v porovnání s průměrem EU



Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

Z grafu je patrné, že ve většině případů přidělené prostředky převyšují průměrnou částku. Výrazný rozdíl je vidět zejména u priority zlepšení veřejné administrativy a veřejných služeb v oblasti zaměstnanosti, kde jsou prostředky až o 7 p. b. vyšší než průměr. Výrazně méně prostředků je vynaloženo na snadný přístup na trh práce.

5.3.2 Nizozemsko

Hlavním cílem nizozemské politiky zaměstnanosti je dosáhnout situace, kdy budou všichni občané soběstační, aniž by plně spoléhali na příspěvky z veřejných prostředků. Klíčovým nástrojem je stále zvyšování míry zaměstnanosti, které je základem pro snižování závislosti na veřejných zdrojích a současně také základem pro budování systému sociálního zabezpečení, který by v budoucnu měl vyřešit problém s postupným stárnutím populace. (de Haan; Verboon, 2002, [online])

Mezi obecné cíle vládní politiky zaměstnanosti patří například omezování nákladů práce prostřednictvím zmírňování mezd a zvýšení atraktivity pracovních míst, zvyšování efektivity trhu práce, investice do infrastruktury nebo například podpora podnikání.

Aktivní politika zaměstnanosti v Nizozemsku je založena na „Social Policy Document 2000“, která stanovuje, že vláda, zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou odpovědní za implementaci této politiky. Cílem je zachovat účast v pracovním procesu na trhu práce. Tato odpovědnost se týká jak těch, kteří práci mají, tak i těch, kteří práci hledají. (de Haan; Verboon, 2002, [online])

Tato odpovědnost spočívá zejména:

- zprostředkování školení a rekvalifikací pro současnou pracovní sílu (pozitivní dopad na motivaci zaměstnanců pro další kariérní postup, zvyšování kvality pracovní síly, udržení stávajících zaměstnanců),
- tvorba personální politiky za účelem udržení stávajících zaměstnanců (zejména prostřednictvím zlepšení pracovních podmínek a pracovního prostředí),
- regionální, sektorová a odvětvová spolupráce.

(de Haan; Verboon, 2002, [online])

Nizozemsko klade důraz zejména na následující oblasti:

- rozvoj aktivní a především preventivní politiky trhu práce (tzv. komplexní přístup, který je zaměřen především na dlouhodobou nezaměstnanost),
- posílení stávající politiky trhu práce a zaměření se na reintegraci správného systému,
- pokračovat v rozvoji politiky zaměstnanosti v oblasti specifických cílových skupin.

(de Haan; Verboon, 2002, [online])

Přesné vyčíslení výdajů na aktivní a pasivní politiku je uvedeno v následující tabulce.

Tabulka 8 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Nizozemsku (v mil. euro)

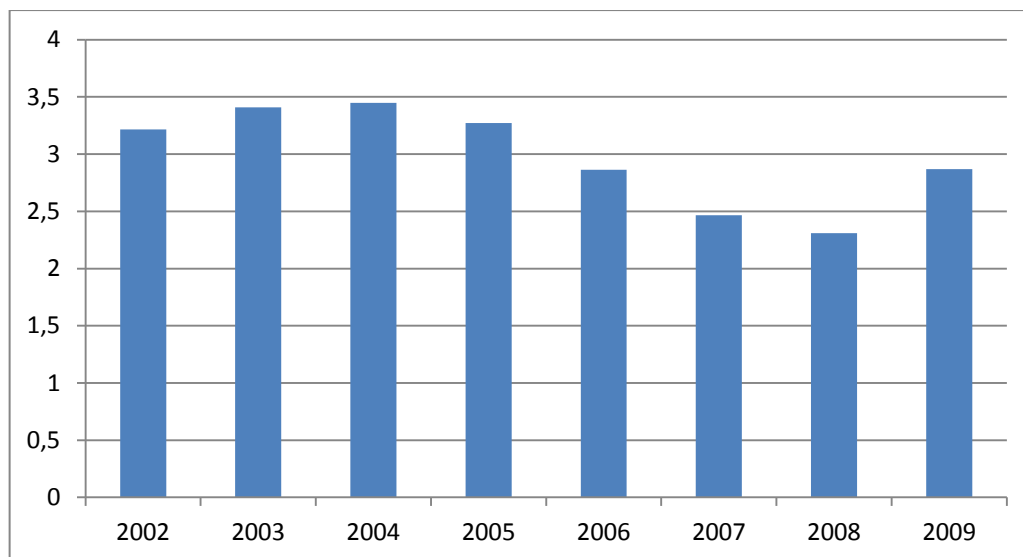
Politika	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
aktivní	4 903,9	4 730,0	4 503,9	4 399,8	4 219,8	4 125,5	4 264,5	4 495,3
pasivní	8 033,3	9 410,4	10 390,7	10 388,8	9 194,0	8 039,7	7 687,7	9 699,8
celkem	12 937	14 140	14 895	14 789	13 413	12 165	11 952	14 195

Zdroj: DataMarket – Expenditure by LMP interventions, 2012

Nizozemsko na politiku zaměstnanosti vynakládá nemalé částky. Tyto částky jsou nejvyšší ze všech vybraných zemí. Z celkových výdajů jsou dvě třetiny určeny na pasivní politiku zaměstnanosti, zbytek na politiku aktivní.

Výdaje Nizozemska na státní politiku zaměstnanosti v % HDP jsou znázorněny v následujícím grafu.

Obrázek 5 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Nizozemsku (v % HDP)



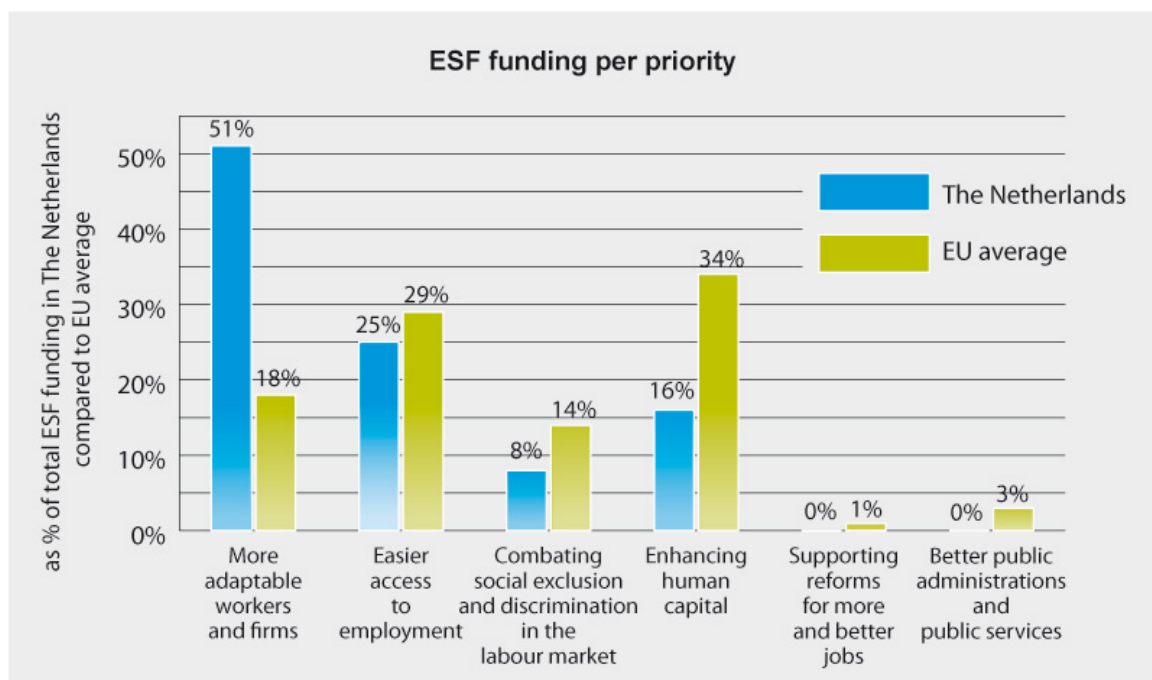
Zdroj: Eurostat, 2012

Nizozemsko na státní politiku zaměstnanosti vynakládá průměrně okolo 3% z hrubého domácího produktu. To je v porovnání s ostatními státy Evropské unie vysoce nad průměrem. V porovnání například s Českou republikou je to více než dvouprocentní rozdíl. Nizozemsko se především zaměřuje na podporu nástrojů pro vytváření nových pracovních míst, zejména pak těch na částečný pracovní úvazek nebo sezónní práce. To je také příčinnou nadprůměrně vysoké míry zaměstnanosti. Následně se tato země zaměřuje na financování školení a rekvalifikací.

Financování Nizozemska z Evropského sociálního fondu je zaměřeno na zvýšení zaměstnanosti u znevýhodněných skupin a na zvýšení vzdělanosti u méně kvalifikovaných pracovníků. Zlepšení pracovních příležitostí pro tyto skupiny zvýší úroveň pracovní síly a přispěje k ekonomickému růstu a růstu produktivity v dalších letech. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

Úroveň financování se liší v jednotlivých regionech země podle jejího relativního bohatství. Celé Nizozemsko se v období 2007 – 2013 bude řídit podle cíle konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

Obrázek 6 - Financování Nizozemska z ESF v porovnání s průměrem EU



Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

Významný rozdíl je patrný u priority zajištění více přizpůsobivých pracovníků a firem. U ostatních případů jsou přidělené prostředky nižší než průměr ostatních států. Žádné příspěvky neplynou na podporu reformních opatření pro vytváření více a lepších míst a na zlepšení administrativy v oblasti zaměstnanosti. Přesné vyčíslení prostředků je zobrazeno v příloze F.

5.3.3 Rakousko

Cílem rakouské politiky zaměstnanosti je samozřejmě zajistit veškerými dostupnými prostředky plnou zaměstnanost a optimálně fungující trh práce. Politika zaměstnanosti v Rakousku je prováděna orgánem veřejné služby zaměstnanosti a měla by dosáhnout mimo plnou zaměstnanost také ještě odpovídající struktury nabídky a poptávky na trhu práce a dále udržitelným způsobem předcházet a odstranit nezaměstnanost a to s ohledem na sociální a ekonomické principy. (Labour market policy in Austria, 2010, [online])

Veřejná služba zaměstnanosti se zaměřuje zejména na následující služby:

- umístit vhodné pracovníky do vhodného zaměstnání,
- odstranit nebo eliminovat překážky umístění pracovníků,
- zajistit transparentnost trhu práce,
- zmírnit kvalifikační rozdíly mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu,
- zajistit životní minimum pro nezaměstnané v rámci systému pojištění. (Labour market policy in Austria, 2010, [online])

Cíle rakouské politiky zaměstnanosti jsou:

- dosažení a udržení plné zaměstnanosti,
- zajistit rovné příležitosti znevýhodněným skupinám osob (ženy, absolventi, starší pracovní síla),
- zajistit, aby doba trvání nezaměstnanosti byla co nejkratší,
- integrovat osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností,
- vyplnit volná místa co nejvhodněji a nejrychleji jak je to možné,
- dále rozvíjet včasné zásahy v případě nezaměstnanosti,
- poskytovat a dále rozvíjet nástroj poradenství pro uchazeče (reaktivace nezaměstnaných). (Labour market policy in Austria, 2010, [online])

Mezi hlavní cíle, které jsou provázané s Evropskou strategií zaměstnanosti, dále patří provádět politiku zaměstnanosti, která vede k plné zaměstnanosti, zlepšení produktivity a kvality práce, podpora celoživotního vzdělávání, zlepšit přístup na trh práce pro znevýhodněné skupiny osob. (Labour market policy in Austria, 2010, [online])

Přestože je Rakousko spíše zemí, která prosazuje pasivní politiku zaměstnanosti, v současné době má tendenci zdokonalit systém aktivní politiky zaměstnanosti. Tento vývoj je zaznamenán v následující tabulce.

Tabulka 9 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Rakousku (v mil. euro)

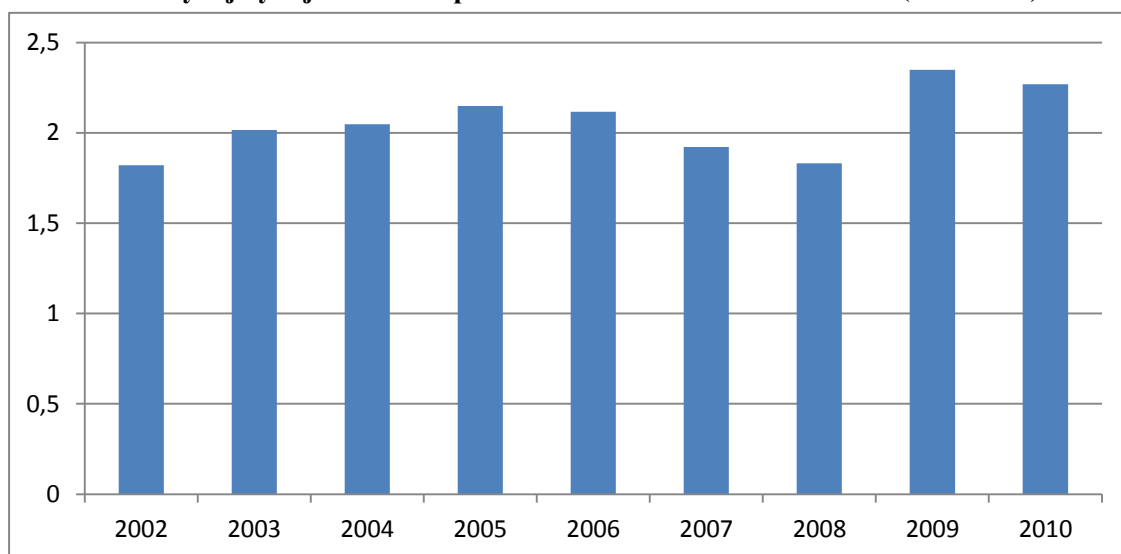
Politika	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
aktivní	887,4	1 008	1 017	1 121	1 395	1 391	1 455	1 834	1 887
pasivní	2 756	3 098	3 337	3 695	3 593	3 379	3 272	4 100	4 017
celkem	3 643	4 106	4 354	4 816	4 987	4 771	4 726	5 934	5 904

Zdroj: Data market – Expenditure by LMP interventions, 2012

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Rakousku se pohybují na podobné úrovni jako výdaje na státní politiku zaměstnanosti ve Švédsku. Opět je vidět převaha prostředků na straně pasivní politiky zaměstnanosti. Cílem Rakouska je v budoucnu navyšovat výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Rakousku, vyjádřené procentním podílem na ukazateli HDP jsou zpracovány v následujícím grafu.

Obrázek 7 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Rakousku (v % HDP)



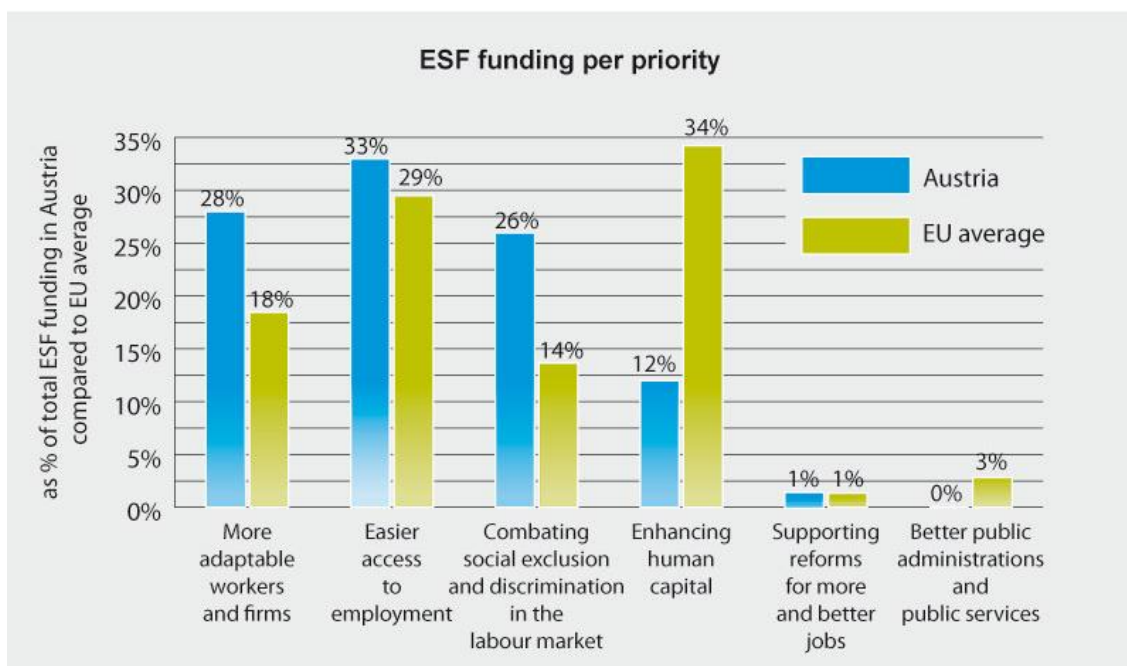
Zdroj: Eurostat, 2012

Výdaje na státní politiku v Rakousku se pohybují od 2% až 2,5%. K roku 2010 například činily tyto výdaje 2,228 milionu Euro.

Cílem operačních programů v rámci Evropského sociálního fondu v Rakousku je vytvářet lépe vzdělané a kvalifikované pracovníky, kteří pomohou firmám v rámci ekonomických změn a zároveň tak čelí výzvě globalizace a postupnému stárnutí populace. Dalším cílem je začlenit obyvatele do pracovního procesu a tím zabránit sociálním vyloučením. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

Financování závisí na relativním bohatství v jednotlivých regionech. Všechny regiony kromě regionu Burgenland se v období 2007 – 2013 budou řídit cílem konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

Obrázek 8 - Financování Rakouska z ESF v porovnání s průměrem EU



Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

Z grafu je jasné vidět, že se Rakousko velkou měrou zaměřuje na boj proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci na pracovním trhu. Je to až o 12 p. b. více než průměr ostatních států. O 10 p. b. více prostředků také plyne na zajištění přizpůsobivějších pracovníků. Naopak o celých 22 p. b. méně prostředků je věnováno na zvýšení lidského kapitálu. Přesné částky jsou pro přehlednost zobrazeny v příloze G.

5.3.4 Slovensko

Politiku zaměstnanosti na Slovensku provádí tzv. „Služby zaměstnanosti“, které představují systém institucí a nástrojů podpory, které mají pomáhat účastníkům na pracovním trhu při hledání zaměstnání, obsazování volných míst a při uplatňování aktivních nástrojů na trhu práce.

Při poskytování této pomoci se Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny a dále úřady práce řídí zákonem č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti. (Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, 2011, [online])

Mezi aktivní nástroje politiky zaměstnanosti patří:

- vzdělávání pro trh práce uchazeče o zaměstnání,
- vzdělávání a příprava pro trh práce zaměstnance,

- příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost,
- příspěvek na zaměstnání znevýhodněných uchazečů o zaměstnání,
- příspěvek na výkon absolventské praxe,
- příspěvek na stěhování za prací,
- příspěvek na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců. (Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny, 2011, [online])

Jelikož Slovensko patří mezi státy s jednou z nejvyšších měr nezaměstnanosti, je její snížení a současné zvýšení míry zaměstnanosti důležitým sociálním, ale i ekonomickým aspektem. Vláda Slovenské republiky stanovila, že do roku 2020 bude míra zaměstnanosti na úrovni 72% a míra dlouhodobé nezaměstnanosti (na Slovensku nejvyšší) se sníží na 3%.

Toho chce vláda dosáhnout zvýšením flexibility zákoníku práce. Změny se týkají zejména kratších výpovědních lhůt a zkrácených pracovních úvazků. Následně vláda také upraví aktivní nástroje politiky zaměstnanosti, prostřednictvím zjednodušení administrativy a dále chce zjednodušit podmínky pro podnikání a tím přispět k vytváření více pracovních míst. (Národní program reforem Slovenské republiky, 2011, [online])

Jak jsou výdaje na státní politiku rozdělovány mezi aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, je patrné z následující tabulky (údaje pro rok 2002, 2003 nejsou dostupné).

Tabulka 10 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti na Slovensku (v mil. euro)

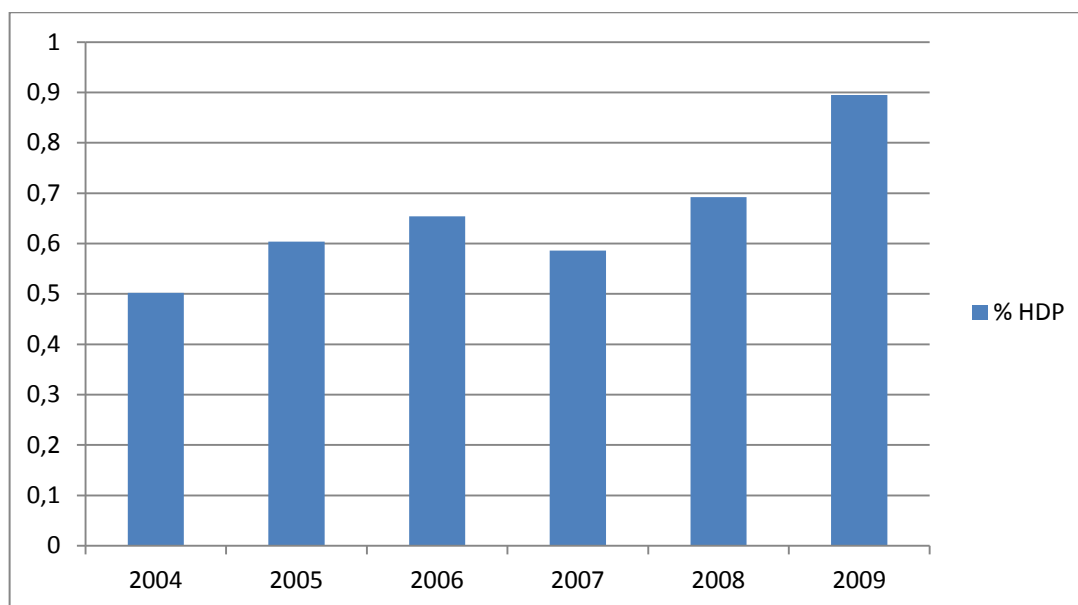
Politika	2004	2005	2006	2007	2008	2009
aktivní	24,35	64,85	63,71	63,96	96,92	94,92
pasivní	114,49	102,41	150,88	199,57	279,4	422,53
Celkem	138,84	167,26	214,60	263,53	376,32	517,15

Zdroj: Data market – Expenditure by LMP interventions, 2012

Opět vysoce převažují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a tento rozdíl se postupem času prohlubuje. Slovensko vynakládá na politiku zaměstnanosti nejméně prostředků ze všech vybraných zemí.

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti na Slovensku jsou ve výši do jednoho procenta hrubého domácího produktu. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti jsou zobrazeny v následujícím grafu.

Obrázek 9 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti na Slovensku (v % HDP)

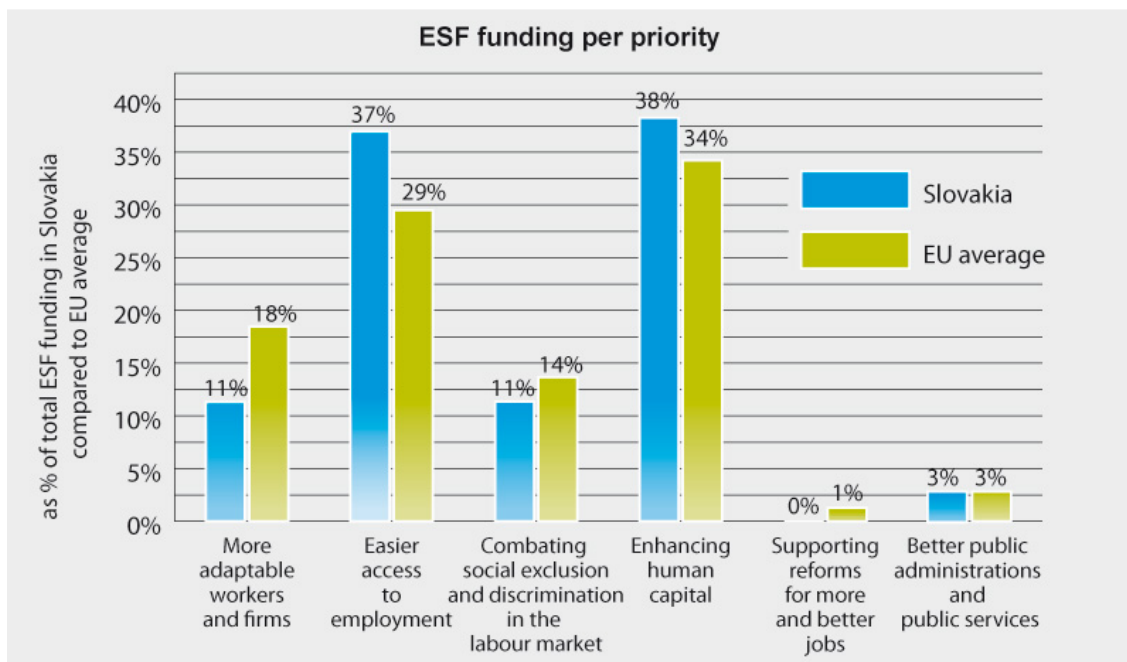


Zdroj: Eurostat, 2012

Cílem a strategií Slovenska v rámci financování z Evropského sociálního fondu je v první řadě řešení vysoké míry strukturální nezaměstnanosti a značných regionálních rozdílů. Prostředky tedy využívá zejména na reorganizaci systému školství a zlepšování příležitostí pro znevýhodněné skupiny. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

Úroveň financování se opět liší vzhledem k relativnímu bohatství v jednotlivých regionech státu. Všechny regiony kromě Bratislavy jsou oprávněny v období 2007 – 2013 přijímat pomoc v rámci konvergenčního cíle. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

Obrázek 10 - Financování Slovenska z ESF v porovnání s průměrem EU



Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

Z grafu je zřejmé, že Slovensko se v oblasti financování z Evropského sociálního fondu drží více méně okolo průměru. Více prostředků je věnováno pro usnadnění přístupu na pracovní trh a pro zvýšení lidského kapitálu. Přesné vyčíslení prostředků a operačních programů je zobrazeno v příloze H.

5.3.5 Švédsko

Pro švédskou politiku zaměstnanosti jsou charakteristické výrazné zásahy státu do trhu práce, což se projevuje zejména nadměrným používáním aktivní politiky zaměstnanosti, která je pro Švédsko typická. Tento přístup se vyplatil zejména na počátku 90. let, kdy byl trh práce ve velice slabém postavení. Švédsko tehdy vynakládalo na aktivní politiku zaměstnanosti až o 10% více prostředků než ostatní země. V současnosti již takto výrazné rozdíly neexistují. (Richterová, 2007, [online])

Švédsko je jednou z mála zemí, které s přehledem splnily cíle Lisabonské strategie a již v současné době jsou blízko splnění cílů Evropské strategie zaměstnanosti v rámci strategie Evropa 2020. Cíl, který stanovila švédská vláda, je dosáhnout do roku 2020 míry zaměstnanosti přes 80%.

Hlavní prioritou vlády Švédska je plná zaměstnanost a zlepšení situace týkající se začleňování znevýhodněných osob do pracovního procesu. Tedy všichni, kteří jsou schopni pracovat, by měli najít práci. (Swedish national reform programme, 2011, [online])

Mezi další cíle politiky zaměstnanosti patří:

- povzbuzení lidí hledajících práci, a aby tito hledali práci aktivněji,
- nezaměstnaní mají příležitost absolvovat základní odbornou přípravu a školení,
- velká pozornost je věnována fenoménu dlouhodobé nezaměstnanosti, zejména prostřednictvím prevence a jejího následného zmírnění,
- zaměření se na úroveň vzdělávání mladých lidí a rozvoj vzdělávacího systému,
- zaměření se na stejné příležitosti uplatnění se na pracovním trhu pro muže i ženy,
- povzbuzení v účasti na pracovním trhu u starších osob,
- zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí. (Swedish national reform programme, 2011, [online])

Již zmíněné výdaje na státní politiku zaměstnanosti, v rozdělení na výdaje plynoucí na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, jsou zobrazeny v následující tabulce.

Tabulka 11 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti ve Švédsku (v mil. euro)

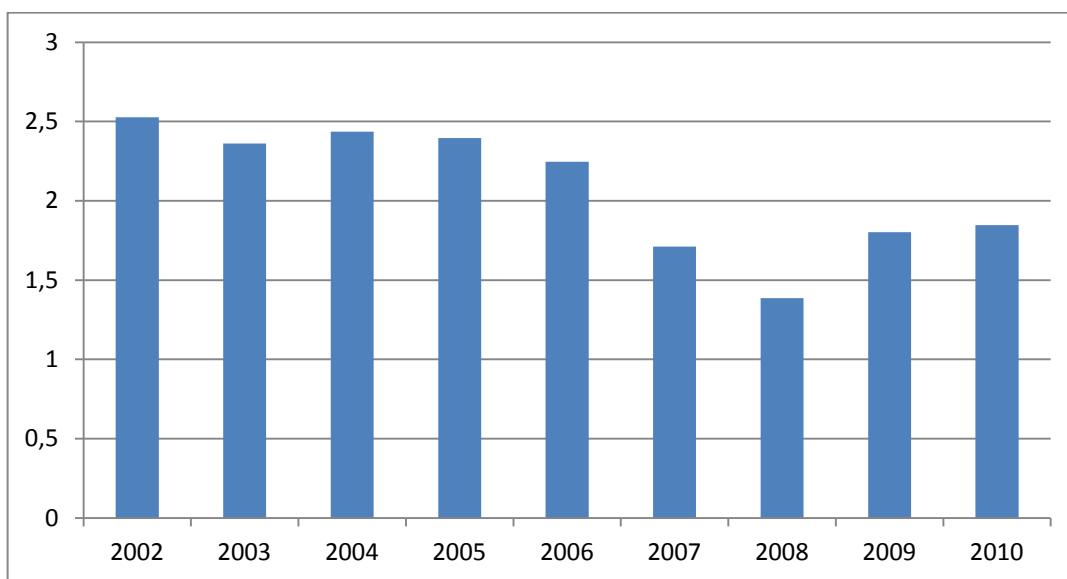
Politika	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
aktivní	3 236	2 475	2 499	2 797	3 188	2 733	2 162	1 948	2 809
pasivní	2 682	3 259	3 709	3 447	3 001	2 202	1 498	2 099	1 850
Celkem	5 919	5 735	6 209	6 245	6 190	4 936	3 661	4 047	4 659

Zdroj: Data market – Expenditure by LMP interventions, 2012

Švédsko je jedinou zemí, kde se výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti pohybují na podobné úrovni. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v posledních letech opět převýšily výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti.

Výdaje na politiku zaměstnanosti vyjádřené prostřednictvím procentního podílu na HDP je zobrazeno v následující tabulce. V posledních letech se tyto pohybují pod hranicí 2% z hrubého domácího produktu.

Obrázek 11 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti ve Švédsku (v % HDP)



Zdroj: Eurostat, 2012

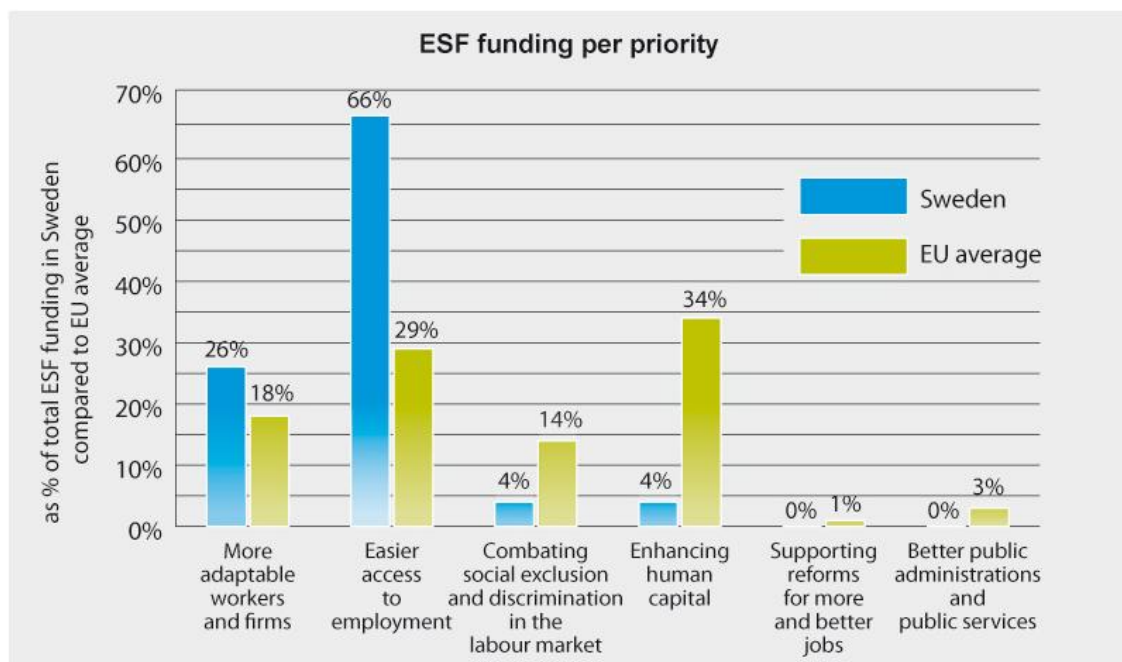
Cílem operačních programů v rámci Evropského sociálního fondu pro Švédsko je zejména udržet náskok, který v současné době má. A to pomocí vybudování adaptabilní pracovní síly schopné učit se novým dovednostem a tím udržení špičkových technologií na předních pozicích ve světovém měřítku. Dále jde také o začlenění na trhu práce mladých lidí a přistěhovalců. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

Financování v jednotlivých regionech opět odpovídá jejich relativnímu bohatství. Celé Švédsko se bude řídit dle cíle pro konkurenceschopnost a zaměstnanost. (Evropská komise – Evropský sociální fond, 2011, [online])

Nejvíce prostředků je ve Švédsku věnovaných pro usnadnění přístupu na trh práce a zaměstnanosti, pouze 4% jsou věnovány na boj proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci a na zvýšení lidského kapitálu. Žádné prostředky nejsou věnovány na zlepšení administrativy a podporu reformních opatření pro vytváření pracovních míst.

Konkrétní operační programy a vyčíslení financí je uvedeno v příloze I.

Obrázek 12 - Financování Švédska z ESF v porovnání s průměrem EU



Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

5.4 Další faktory ovlivňující zaměstnanost a nezaměstnanost

Mimo státní politiku zaměstnanosti, která má největší vliv na problematiku zaměstnanosti, existují další faktory a příčiny, které oblast zaměstnanosti a nezaměstnanosti ovlivňují. Je to například vliv stanovené minimální mzdy, mobilita pracovní síly a v neposlední řadě je to vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence.

5.4.1 Minimální mzda a výše sociálních dávek

Čím vyšší jsou ve státě zavedené sociální jistoty, tím hůře se stát bude vypořádávat s dobrovolnou nezaměstnaností a nezájmem o hůře placené práce. K tomu, aby lidé byli motivováni hledat práci a aby se jim toto ekonomicky vyplatilo, slouží minimální mzda. Minimální mzda je nejnižší možná finanční odměna, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci za vykonanou práci poskytnout, podle zákoníku práce.

Minimální mzda má dva hlavní dopady. Na jedné straně se snaží pokrýt chudobu a zvýšit životní minimum obyvatelstva. Na straně druhé zvyšováním minimální mzdy se zvyšuje nezaměstnanost. To je způsobeno zejména tím, že zvýší-li se minimální mzda, zaměstnavatelům se zvýší mzdové náklady a tak buď nepoptávají další zaměstnance a nevytvářejí nová pracovní místa, nebo ještě hůře propouštějí. Zvýšením minimálních mezd také klesá snaha zaměstnavatelů investovat do vzdělávání a školení pracovníků.

Minimální mzda je zavedena téměř ve všech zemích Evropy. Tato se pohybuje okolo (někdy i níže) hranice životního minima. Z vybraných zemí nemá zavedenou minimální mzdu Švédsko jako téměř všechny severské země a Rakousko, jedná se zde o nestanovení minimální mzdy zákonem. Minimální částky jsou ukotveny v kolektivních smlouvách. Jednu z nejvyšších minimálních mezd v Evropě má Nizozemsko, ta je na úrovni 1 466,60 eur. Porovnáme-li výši minimální mzdy v České republice a na Slovensku, zjistíme, že jsou tyto na velmi podobné úrovni. Na Slovensku minimální mzda činí 327 euro a v České republice 310 euro (8 000 Kč).

5.4.2 Vzdělání a zaměstnanost

Evropská strategie zaměstnanosti stanovila v rámci strategie Evropa 2020 cíle i v oblasti vzdělávání. Dva hlavní cíle jsou zaměřeny na zvyšování počtu obyvatel s terciálním vzděláním a omezit počet předčasných odchodů mladých lidí ze vzdělávacích institucí. Tuto problematiku také ovlivňuje minimální mzda, protože je-li minimální mzda vysoká, mladí lidé opouštějí vzdělávací zařízení a jdou raději pracovat.

Prvním základním cílem strategie je dosáhnout 40% populace s terciálním vzděláním ve věkové skupině 30 – 34 let.

Tabulka 12 - Vývoj obyvatel s terciálním vzděláním ve věku 30 - 34 let (v %)

Země	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ČR	12,6	12,6	12,7	13	13,1	13,3	15,4	17,5	20,4
Nizozemsko	28,6	31,7	33,6	34,9	35,8	36,4	40,2	40,5	41,5
Rakousko	:	:	21,0	20,5	21,2	21,1	22,2	23,5	23,5
Slovensko	10,5	11,5	12,9	14,3	14,4	14,8	15,8	17,6	22,1
Švédsko	28,3	31	33,9	37,6	39,5	41,0	42,0	43,9	45,8
EU27	23,5	25,0	26,9	28,0	28,9	30,0	31,1	32,3	33,6

Zdroj: Eurostat, 2012

Jak je vidět, evropský průměr se 40% postupně přibližuje. Švédsko již v roce 2010 vykázalo 45,8% populace s terciálním vzděláním a tak tedy tento cíl již splnilo, stejně tak jako Nizozemsko, které již také 40% docílilo. Velice pozvolný růst je viditelný v Rakousku, kde se úroveň zvedla za šest let pouze o 2,5 p.b. Velké investice do změn v oblasti školství jsou viditelné na Slovensku, kde se meziročně vzdělanost ve věku 30 – 34 let zvedla o necelých 5 p. b. Česká republika je v tomto ohledu v nejhorším postavení.

Druhým cílem je omezení předčasných odchodů ze vzdělávacích institucí za účelem vstoupení do pracovního procesu. Úroveň by dle předpokladů měla být pod hranicí 10%. Vývoj tohoto ukazatele je zobrazen v následující tabulce.

Tabulka 13 - Vývoj obyvatel předčasně odcházejících ze systému vzdělávání (v %)

Země	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ČR	5,7	6,5	6,3	6,2	5,1	5,2	5,6	5,4	4,9
Nizozemsko	15,3	14,3	14,1	13,5	12,6	11,7	11,4	10,9	10,1
Rakousko	9,5	9,0	9,5	9,1	9,8	10,7	10,1	8,7	8,3
Slovensko	6,7	5,3	6,8	6,3	6,6	6,5	6,0	4,9	4,7
Švédsko	10,0	9,2	9,2	10,8	13,0	12,2	12,2	10,7	9,7
EU27	17,0	16,5	16,0	15,8	15,5	15,1	14,9	14,4	14,1

Zdroj: Eurostat, 2012

Evropský průměr v tomto případě má tendenci klesat a v roce 2010 byl na úrovni 14%. Nejvyšší měrou předčasného odcházení do pracovního procesu bez řádného vystudování trpí Nizozemsko a to zejména díky výši minimální mzdy, která představuje v přepočtu okolo 35 000 Kč. Vyšší měrou bylo poznamenáno i Švédsko, ale v současné době je již pod hranicí 10%. Česká republika a Slovensko se v tomto od ostatních států vyznačují velice nízkou mírou předčasných odchodů do zaměstnání, jejich míra ukazuje dokonce pod 5%.

5.4.3 Ochota pracovní síly stěhovat se za prací

Mobilita pracovní síly na trhu práce je důležitým jevem prospívajícím jak ekonomice států, tak i jednotlivým trhům práce. Eurobarometr zveřejnil následující výsledky v průzkumu týkající se ochoty stěhování se za prací.

Až 66% obyvatel Švédska by bylo v případě nezaměstnanosti a nemožnosti práci nalézt ochotno se za prací odstěhovat jak v rámci jiného regionu tak i jiného státu EU. V Nizozemsku tato ochota tvoří až 62%. Pod průměrem EU27 (48%) se drží Slovensko (40%), Česká republika (37%) i Rakousko (37%). (Geographical and labour market report, 2010, [online])

Z průzkumu vyplývá, že ochota stěhovat se za prací se postupně snižuje. V roce 2005 byla ochota stěhovat se za prací v členských státech Evropské unie 66%, v roce 2009 tento ukazatel poklesl na pouhých 48%. (Geographical and labour market report, 2010, [online])

Průzkum také ukazuje základní socio-demografické trendy této problematiky:

- muži jsou v případě nezaměstnanosti všeobecně více ochotni stěhovat se za prací (54%) než ženy (43%),
- s rostoucím věkem se ochota přestěhovat se za prací snižuje,
- čím vyšší dosažené vzdělání, tím větší ochota či zvažování stěhování se za prací,
- největší ochotu při zvažování stěhování se za prací v jednotlivých skupinách jeví studenti a manažeři. (Geographical and labour market report, 2010 [online])

Ochotu stěhovat se za prací podporují následující aspekty:

- zlepšení kvality života,
- lepší pracovní podmínky,
- lepší možnost kariérního růstu, nové možnosti,
- lepší šance najít zaměstnání,
- nové zkušenosti a kontakty,
- zdokonalení kvalifikace.

Ochotu stěhovat se za prací snižují následující aspekty:

- rodinné důvody, ztráta sociálních kontaktů a kontaktu s blízkými osobami,
- neochota vzdát se vlastního domu a majetku,
- jazyková bariéra,
- nedostatek informací o pracovních příležitostech,
- obavy ze složité administrativy a právních záležitostí,
- postupné stárnutí populace.

(Geographical and labour market report, 2010, [online])

ZÁVĚR

Ukazatelé zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou ostře sledovaným socioekonomickým problémem. Vyčíslení těchto ukazatelů a jejich vývoj jasně indikuje situaci na trhu práce v daném státě i v rámci celé Evropské unie. Tématem zaměstnanosti, nezaměstnanosti, a v neposlední řadě státní politiky zaměstnanosti se Evropská unie rozsáhle věnuje, ačkoliv si státy v oblasti politik zaměstnanosti zachovaly svoji suverenitu. Evropská unie tedy pouze koriguje a vytyčuje hlavní směry, kterými by se členské státy měly ubírat.

Cílem práce bylo zjištění situace v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti u vybraných členských států Evropské unie a to ve formě porovnání těchto ukazatelů s vytýčenými cíli Lisabonské strategie pro období do roku 2010 a cíli v rámci strategie Evropa 2020.

V oblasti celkové zaměstnanosti měly státy do roku 2010 dosáhnout 70% úrovně zaměstnanosti, to se podařilo Nizozemsku, Švédsku a Rakousku. Česká republika se pohybovala v tomto období okolo průměru, Slovensko pak pod průměrem až pod hranicí 60%. Cíl pro období 2010 – 2020 je stanoven na úroveň zaměstnanosti 75%. K této hranici jasně inklinují státy jako Nizozemsko, Švédsko a Rakousko. V případě efektivního financování a aktivní politiky zaměstnanosti by mohla hranici překročit i Česká republika.

Dalším cílem v rámci zaměstnanosti je zaměstnanost žen, členské státy by se měly pohybovat nad úrovní 60%. Toto kritérium opět splnilo Švédsko jakožto severský stát, kde je míra zaměstnanosti žen na velmi vysoké úrovni, dále Nizozemsko a Rakousko.

Díky současnému trendu postupnému stárnutí obyvatelstva je důležité, aby lidé setrvali v pracovním procesu co nejdéle. To by mělo být zajištěno prostřednictvím podpory celoživotního vzdělávání a zlepšování kvalifikace pracovníků. Míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 let byla stanovena alespoň na 50% úroveň zaměstnanosti. Zde byly zjištěny alarmující rozdíly v nepoměru mezi zaměstnaností žen a mužů v tomto znevýhodněném věku. Například na Slovensku je zaměstnáno pouze 29% práceschopných žen.

V oblasti nezaměstnanosti hraje významnou roli rozdíl v nezaměstnanosti žen a mužů. Tyto rozdíly by se státy měly snažit potírat například zkrácenými pracovními úvazky, podporou brzkého návratu žen po mateřské dovolené zpět do pracovního procesu nebo například zvyšováním počtu cenově dostupných dětských zařízení.

Dalším velkým problémem v oblasti nezaměstnanosti je postupné navyšování podílu dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti, který se ve všech vybraných státech zvyšuje. Markantní rozdíl v roce 2010 zaznamenaly všechny vybrané státy. To je způsobeno zejména rozsáhlým propouštěním v období celosvětové hospodářské krize, kde se v současné době tito pracovníci, kteří dosud nenašli zaměstnání, postupně přesouvají z krátkodobé do dlouhodobé nezaměstnanosti.

Zjištěná situace na trzích práce ve vybraných zemích je následující. Trh práce v České republice je považován za mírně flexibilní, nevykazující větší dysfunkce. Zřejmé jsou však některé strukturální nedostatky, které se týkají zejména nezaměstnanosti žen a obtíže, se kterými se ženy potýkají při návratu z mateřské dovolené. Problémem je nízká ochota firem nabízet pracovní smlouvy na částečný úvazek nebo flexibilní pracovní dobu.

Nizozemsko se pyšní jednou z nejvyšších měr zaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti okolo 4%. To je způsobeno zejména vytvářením pracovních míst s částečným úvazkem a sezónních pracích. Problémem by mohla být relativně vysoká úroveň stanovené minimální mzdy, což povzbuzuje předčasné opouštění vzdělávacích zařízení a tím snižování osob s terciálním vzděláním.

Ač Rakousko nemá problém s plněním jednotlivých cílů v rámci strategií zaměstnanosti, je charakteristické poměrně nízkou zaměstnaností osob ve věku 55 – 64 let. To chce napravit prostřednictvím podpory celoživotního vzdělávání. Pro rakouskou politiku zaměstnanosti je prioritou boj proti sociálnímu vyloučení a exkluzi znevýhodněných skupin. Dalším z cílů rakouské politiky zaměstnanosti je neustávat ve zvyšování míry zaměstnanosti žen.

Slovensko trpí nejvyšší měrou nezaměstnanosti v rámci vybraných států a nejvyšším podílem dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti (až 70%). Významnou roli hrají na Slovensku zejména vysoké meziregionální rozdíly. Velkou

výzvou jsou stanovené cíle pro oblast zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Do roku 2020 by Slovensko mělo dosáhnout míry zaměstnanosti až 72% a snížit míru dlouhodobé nezaměstnanosti na pouhá 3%. Řešením by měla být úprava zákoníku práce tak, aby se stal více flexibilním a následně rozsáhlá reorganizace systému školství a zlepšování příležitostí pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva ve všech regionech.

Švédsko patří, jako téměř všechny severské země, ke státům, které vykazují velkou účast žen na pracovním trhu. Vysokou měrou prosazuje skloubení pracovního a soukromého života. Cílů, stanovených v Lisabonské strategii, Švédsko dosahovalo již v době jejího zavádění. Míru zaměstnanosti zajišťuje prostřednictvím podpory podnikatelských aktivit a mimořádnou pozorností věnovanou kvalitě pracovního prostředí. Do roku 2020 by měla být míra zaměstnanosti nad úrovní 80%. Zaměření se budou týkat zejména rozvíjení pracovních příležitostí a povzbuzení účasti v pracovním procesu u starších osob. Dalším cílem je problematická vyšší nezaměstnanost u osob mladších 25 let, která je vyšší než evropský průměr a zaměstnanost přistěhovalců, která je naopak vyšší než evropský průměr.

Seznam tabulek:

Tabulka 1 - Vývoj míry zaměstnanosti ve vybraných zemích EU (v %)

Tabulka 2 - Vývoj míry zaměstnanosti žen ve vybraných zemích EU (v %)

Tabulka 3 - Míra zaměstnanosti ve věku 55 - 64 let dle pohlaví k roku 2010 (v %)

Tabulka 4 - Předpokládaný vývoj míry zaměstnanosti (přírůstek v %)

Tabulka 5 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti (v %)

Tabulka 6 - Porovnání míry nezaměstnanosti dle pohlaví (v %)

Tabulka 7 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v České republice (v mil. euro)

Tabulka 8 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Nizozemsku (v mil. euro)

Tabulka 9 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Rakousku (v mil. euro)

Tabulka 10 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti na Slovensku (v mil. euro)

Tabulka 11 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti ve Švédsku (v mil. euro)

Tabulka 12 - Vývoj obyvatel s terciálním vzděláním ve věku 30 - 34 let (v %)

Tabulka 13 - Vývoj obyvatel předčasně odcházejících ze systému vzdělávání (v %)

Seznam obrázků:

Obrázek 1 - Srovnání míry dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2009 a 2010 (v %)

Obrázek 2 - Předpokládaný vývoj míry nezaměstnanosti do roku 2014 (v %)

Obrázek 3 - Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v ČR (v % HDP)

Obrázek 4 - Financování ČR z ESF v porovnání s průměrem EU

Obrázek 5 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Nizozemsku (v % HDP)

Obrázek 6 - Financování Nizozemska z ESF v porovnání s průměrem EU

Obrázek 7 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v Rakousku (v % HDP)

Obrázek 8 - Financování Rakouska z ESF v porovnání s průměrem EU

Obrázek 9 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti na Slovensku (v % HDP)

Obrázek 10 - Financování Slovenska z ESF v porovnání s průměrem EU

Obrázek 11 - Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti ve Švédsku (v % HDP)

Obrázek 12 - Financování Švédska z ESF v porovnání s průměrem EU

Seznam použité literatury

Tištěné zdroje:

BRDEK, Miroslav, JÍROVÁ, Hana. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Vyd. 1. Praha: Codex Bohemia, 1998, 391 s. ISBN 80-85963-71-X.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Vyd. 2., přepracované. Praha: ASPI, 2002, 376 s. ISBN 80-863-9533-2.

MACEK, Jan. *Ekonomická a sociální statistika*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2008, 240 s. ISBN 978-80-7043-642-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-864-2908-3.

SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Internetové zdroje:

Aktivní politika zaměstnanosti. In: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2012-04-18]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz/prioritni-osa-1-aktivni-politika-zamestnanosti>

DE HAAN, F. a VERBOON, F. Integrated approaches to active welfare and employment policies: The Netherlands. In: *Eurofound* [online]. 2002 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/70/en/1/ef0270en.pdf>

Country profiles. *Eurostat* [online]. 2012 [cit. 2012-04-18]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/guip/introAction.do?profile=cpro&theme=eurind&lang=en>

Eurostat [online]. 2012 [cit. 2012-04-18]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Evropský sociální fond v členských státech. *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=45&langId=cs>

Evropská strategie zaměstnanosti: Snaha o zlepšení zaměstnanosti v Evropě [online]. Luxembourg: Evropská unie, 2011 [cit. 2012-02-25]. ISBN 978-92-79-17860-3. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/search.jsp?pager.offset=0&langId=cs&searchType=null&mode=quick&order=null&quickSearchKey=zam%C4%9Bstnanost>

Geographical and labour market mobility: report. In: *Evropská komise* [online]. 2010 [cit. 2012-04-20]. Dostupné z: http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=eurobarometr%20labour%20market%20mobility&source=web&cd=1&ved=0CCsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fpublic_opinion%2Farchives%2Ffebs%2Ffebs_337_en.pdf&ei=dJaXT_S8OoKaOunJ0MoG&usg=AFQjCNEBKkPv6_c4OJKDc85Myzbkw1Z2Lw

Integrovaný portal MPSV [online], 2012 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Jednotlivé země. In: *Evropská unie* [online]. 2012 [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/index_cs.htm

Labour market policy in Austria. In: *Federal ministry of labour, social affairs and consumer protection* [online]. 2011 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/3/6/3/CH0765/CMS1243411375861/1/about_market_policy_2010.pdf

Lisabonská strategie. In: *Evropská komise* [online]. 2012 [cit. 2012-002-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm

Mundi. *Long-term unemployment* [online]. 2009 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: <http://www.indexmundi.com/facts/indicators/SL.UEM.LTRM.ZS>

Národní reformní programy, stabilizační a konvergenční programy zemí EU. In: *Evropská komise* [online]. 2011 [cit. 2012-03-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm

Nástroje aktivních opatření trhu práce. *Ústredie práce, socialnych vecí a rodiny* [online]. 2011 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace.html?page_id=13313

RICHTEROVÁ, Marie. K současným aspektům švédské politiky zaměstnanosti. In: *Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. 2007 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: http://nf.vse.cz/workshop_admin/files/1253736663-2-7-bd9f0.pdf

Stagnace na trhu práce: Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU. In: *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2012-04-16]. Dostupné z: <http://czso.cz/csu/csu.nsf/analyza/czam04281111.doc>

Swedish national reform programme 2011: Europe 2020 – EU:s strategy for smart, sustainable and inclusive growth. In: *Evropská komise* [online]. 2011 [cit. 2012-03-25]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_sweden_en.pdf

TVRDÝ, Lubor. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu* [online]. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007, 221 s.[cit. 2012-02-24]. ISBN 978-80-248-1665-4. Dostupné z: http://knowledge.vsb.cz/sborniky/Vzd_TP_regiony.pdf

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. *Základné informácie o službách zamestnanosti* [online]. 2012 [cit. 2012-04-06]. Dostupné z: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti.html?page_id=12819

Zaměstnanost, sociální politika, zdraví a ochrana spotřebitele. In: *EU2009.cz* [online]. 2009 [cit. 2012-02-27]. Dostupné z: <http://www.eu2009.cz/cz/eu-policies/employment-social-policy-health-and-consumer-affairs-council/zamestnanost--socialni-politika--zdravi-a-ochrana-spotrebitele-665/>

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti [online], 2004 [cit. 2012-02-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf

Seznam příloh

Příloha A – Míra zaměstnanosti v zemích EU ve věkové skupině 15 - 64 let (v %)

Příloha B - Míra zaměstnanosti v členských zemích EU (v %)

Příloha C - Vývoj míry zaměstnanosti ve vybraných zemích EU (v %)

Příloha D - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti (v %)

Příloha E - Finanční plán Evropského sociálního fondu v České republice v období 2007 – 2013

Příloha F - Finanční plán Evropského sociálního fondu v Nizozemsku v období 2007 - 2013

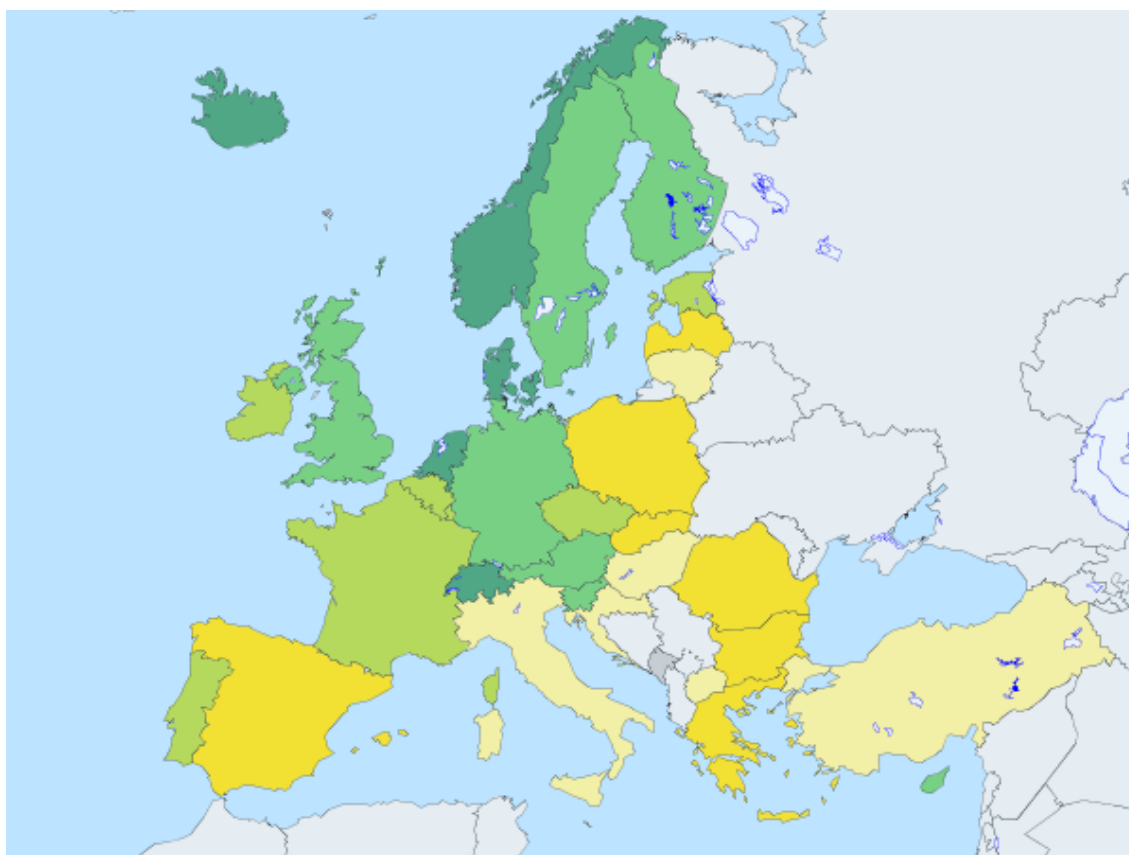
Příloha G - Finanční plán Evropského sociálního fondu v Rakousku v období 2007 - 2013

Příloha H - Finanční plán Evropského sociálního fondu na Slovensku v období 2007 - 2013

Příloha I - Finanční plán Evropského sociálního fondu pro Švédsko v období 2007 – 2013

Příloha J - Odpovědi respondentů na dotaz "Co si představíte pod pojmem nezaměstnanost?"

Příloha A – Míra zaměstnanosti v zemích EU ve věkové skupině 15 - 64 let (v %)



Employment rate (age group 15-64) - %

Legend (Series: 2010)



Zdroj: Eurostat, 2012

Příloha B - Míra zaměstnanosti v členských zemích EU (v %)

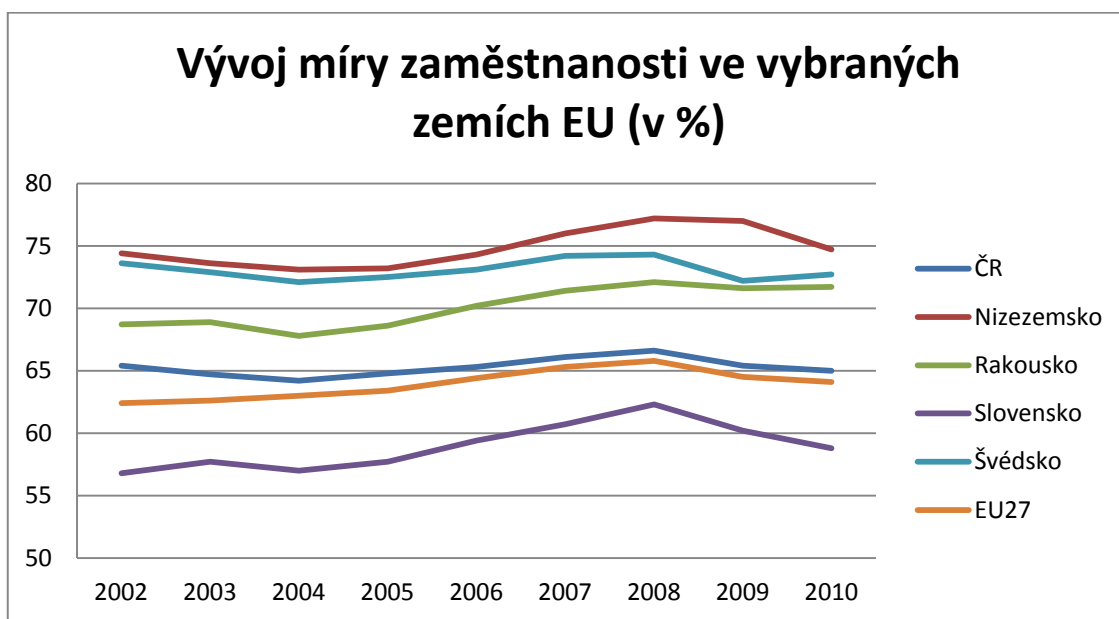
Míra zaměstnanosti 15-64 letých a 55-64 letých v členských zemích EU (v %)

Země	4. čtvrtletí 2010					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	64,2	70,2	58,3	46,5	54,7	38,8
Rakousko	72,3	78,1	66,6	42,2	51,9	33,1
Belgie	62,7	68,0	57,5	37,9	46,9	29,1
Bulharsko	59,0	61,7	56,4	42,9	48,5	38,0
Kypř	70,1	77,1	63,3	56,1	70,4	42,4
Česká republika	65,5	74,0	56,8	47,2	58,7	36,6
Dánsko	72,9	76,3	69,5	57,9	63,8	51,9
Estonsko	63,6	66,5	61,0	55,3	58,5	53,0
Finsko	67,6	68,9	66,4	56,6	56,1	57,0
Francie	63,7	68,3	59,4	39,9	42,5	37,4
Německo	71,7	76,7	66,7	58,0	65,7	50,6
Řecko	58,3	69,3	47,2	42,0	55,7	29,2
Maďarsko	55,8	60,9	50,8	35,2	39,2	31,7
Irsko	59,4	63,1	55,7	49,4	57,3	41,5
Itálie	57,0	67,6	46,5	37,0	48,2	26,4
Lotyšsko	60,1	61,4	58,8	47,7	48,5	47,2
Litva	59,2	59,4	59,1	50,3	53,7	47,7
Lucembursko	65,3	73,3	57,2	39,7	47,0	32,1
Malta	56,3	71,9	40,0	30,3	46,9	14,1
Nizozemsko	74,9	80,1	69,7	54,4	64,9	43,9
Polsko	59,6	66,2	53,1	35,3	46,5	25,5
Portugalsko	65,2	69,9	60,7	49,4	55,6	43,8
Rumunsko	57,9	64,7	51,0	39,1	48,2	31,0
Slovensko	59,3	65,7	52,9	40,1	52,6	29,0
Slovinsko	65,7	69,3	62,0	33,8	42,6	25,1
Španělsko	58,4	64,3	52,5	43,8	54,1	34,1
Švédsko	72,9	75,4	70,3	71,0	74,8	67,2
Spojené království	69,7	74,9	64,4	56,8	64,6	49,3

Zdroj: Eurostat. Pořadí zemí je uvedeno abecedně podle anglických názvů.

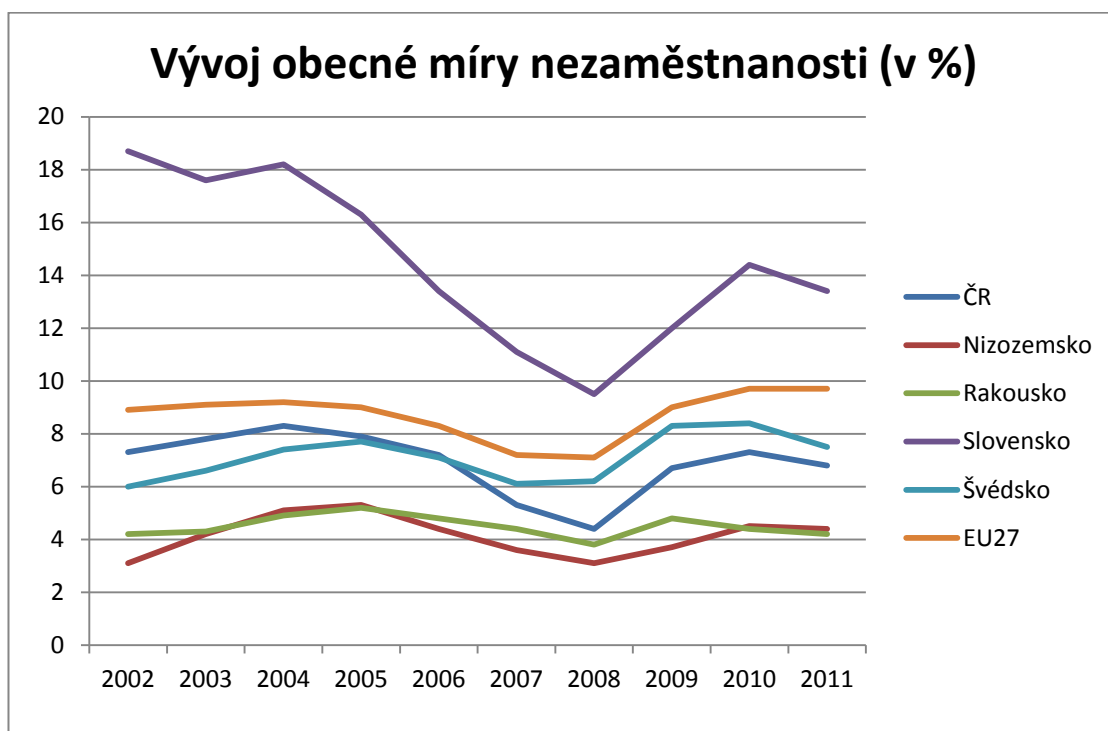
Zdroj: Český statistický úřad, 2012

Příloha C - Vývoj míry zaměstnanosti ve vybraných zemích EU (v %)



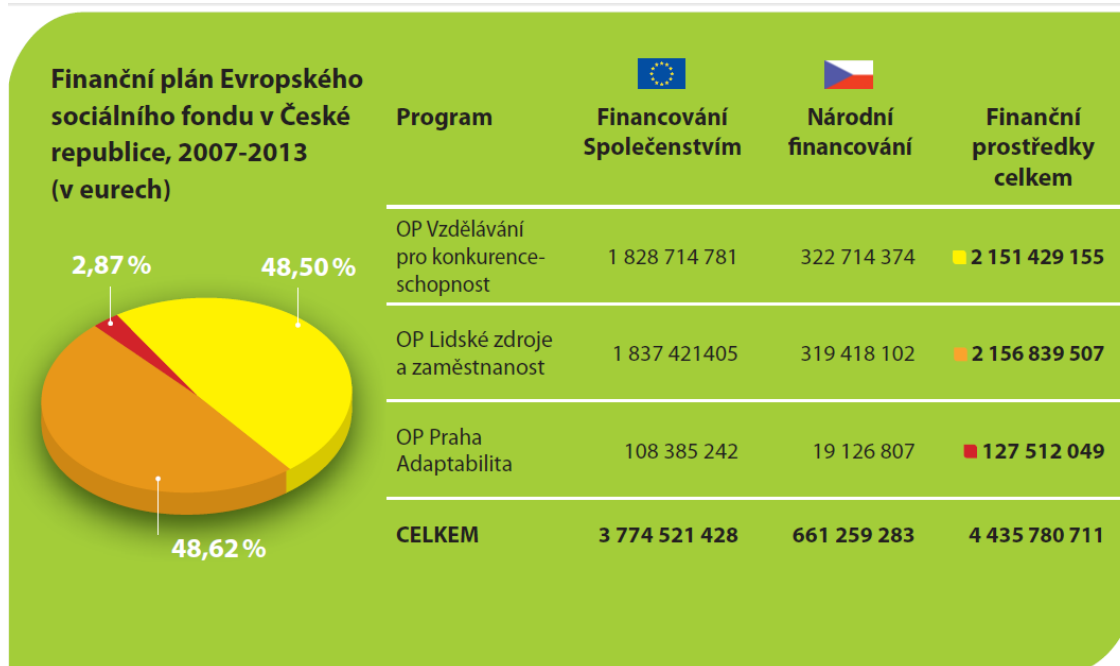
Zdroj: Eurostat, 2012, vlastní zpracování

Příloha D - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti (v %)



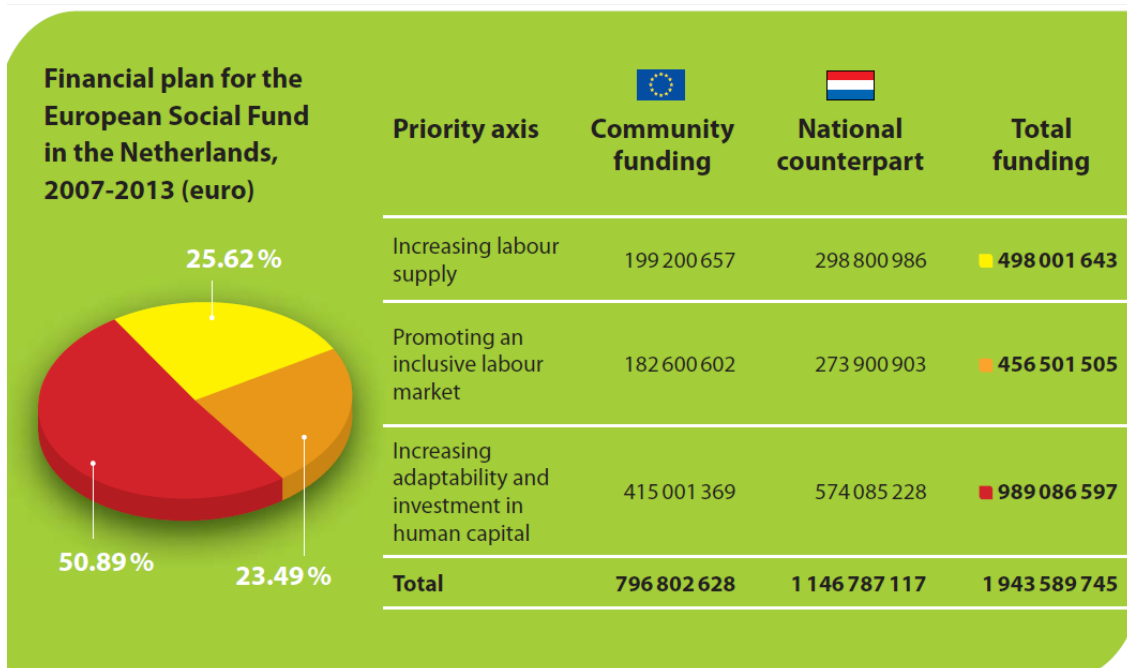
Zdroj: Eurostat, 2012, vlastní zpracování

Příloha E - Finanční plán Evropského sociálního fondu v České republice v období 2007 – 2013



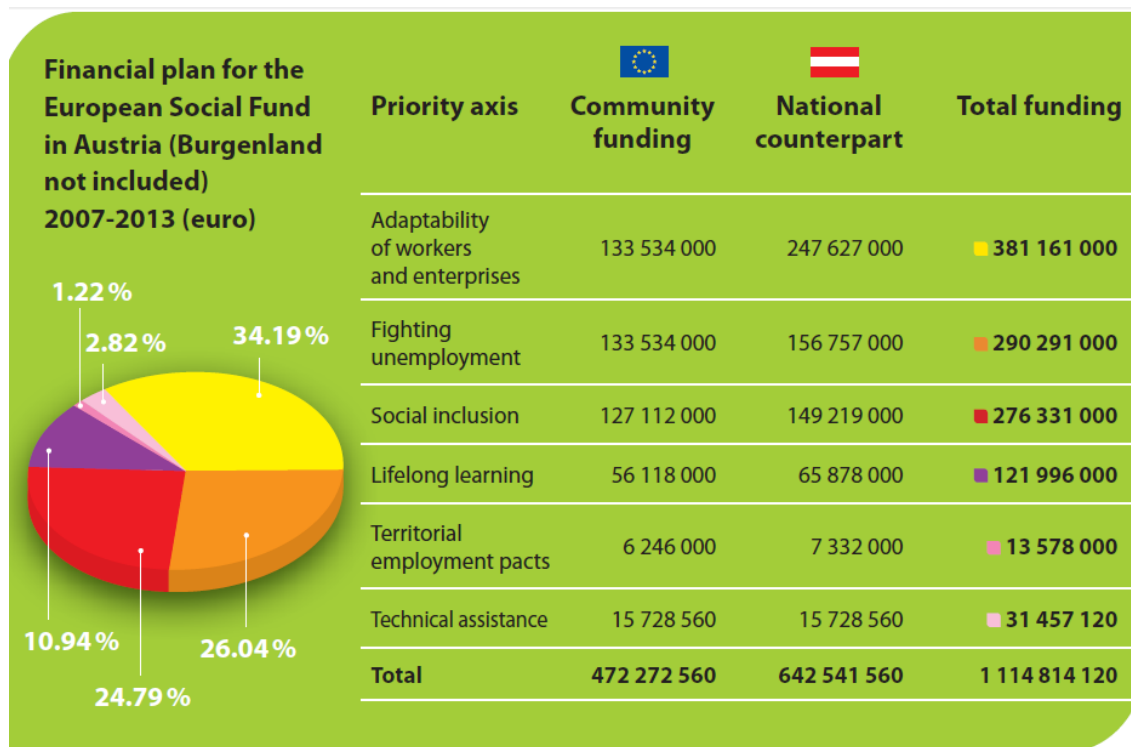
Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

Příloha F - Finanční plán Evropského sociálního fondu v Nizozemsku v období 2007 - 2013



Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

Příloha G - Finanční plán Evropského sociálního fondu v Rakousku v období 2007 - 2013



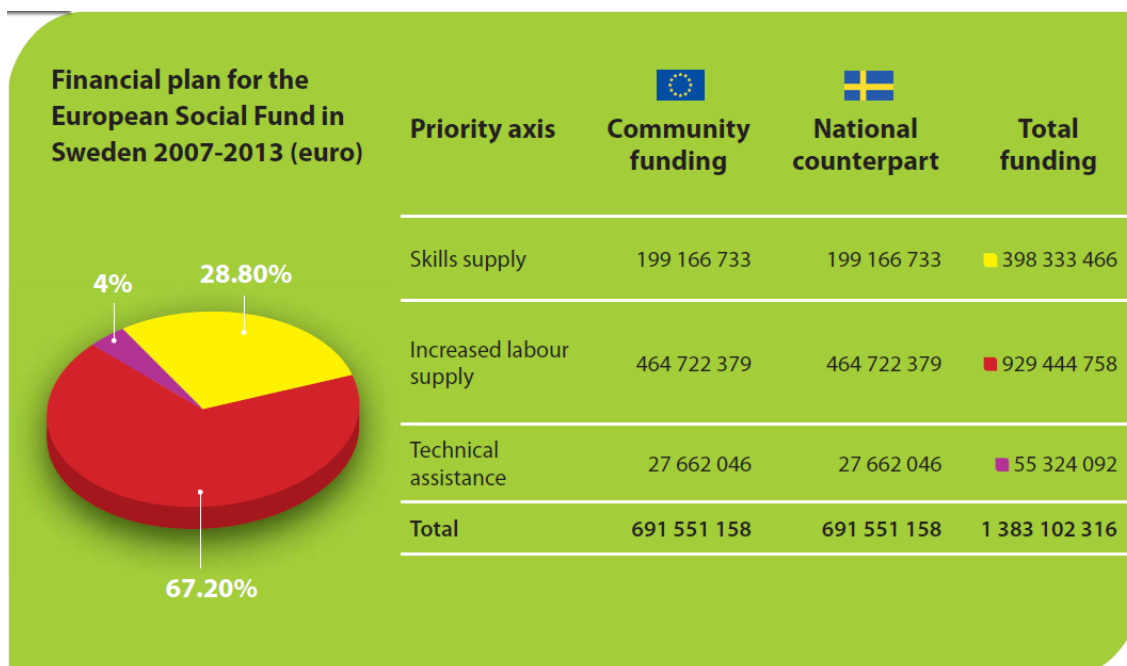
Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

Příloha H - Finanční plán Evropského sociálního fondu na Slovensku v období 2007 - 2013



Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

Příloha I - Finanční plán Evropského sociálního fondu pro Švédsko v období 2007 – 2013



Zdroj: Evropská komise – Evropský sociální fond, 2012

Příloha J - Odpovědi respondentů na dotaz "Co si představíte pod pojmem nezaměstnanost?"

- lékařka (41 let) – chudoba
- student kybernetiky (20 let) – absolventi neperspektivních oborů
- živnostník (46 let) – pohodlnost, nízká sebedůvěra
- důchodce (72 let) – vláda se neumí postarat
- důchodkyně (68 let) – “za komunistů by se to nestalo”
- inženýrka (46 let) – neschopnost splácet hypotéku
- obchodní zástupce Nizozemsko (42 let) – lenost, malá vůle najít práci
- obchodní zástupce ČR (42 let) – Španělsko
- ukrajinský dělník (35 let) – nutnost emigrace
- dítě (11 let) – bezdomovci
- nezaměstnaný (47 let) – mé rodiště Tachov
- student ekonomické fakulty (22 let) – důležitý makroekonomický ukazatel
- nezaměstnaný (54 let) – nespravedlnost
- inženýr (52 let) – podvod, na úřadech registrováni a nepracují
- podnikatel (50 let) - zdravá věc pro vytváření konkurence, nulová je špatná pro nevážení si práce, velká - sociální problém
- obchodní zástupce Slovensko – velký problém, hlavně v oblastech bez šance (východní Slovensko)
- manažer Rakousko (54 let) – do určité míry normální věc, regulována sociální sítí
- lobbista (42 let) – nadvýroba v kapitalismu
- obchodní ředitel Polsko – vysoká nezaměstnanost s nízkou a krátkou podporou zvyšují kriminalitu

Jedná se pouze o ukázky různých názorů, většina odpovědí se opakovala.

Abstrakt

BERKOVÁ, K. *Analýza nezaměstnanosti a trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie*. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 76 s., 2012

Klíčová slova: nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, zaměstnanost

Předložená práce je zaměřena na situaci na trzích práce ve vybraných zemích Evropské unie. Cílem práce je zmapovat vývoj míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti a porovnat tyto ukazatele se stanovenými cíli strategie zaměstnanosti Evropské unie, tzn. Lisabonská strategie do roku 2010 a Evropská strategie zaměstnanosti v rámci programu Evropa 2020. Práce se také dotýká různých přístupů ke státní politice zaměstnanosti, výdajů na politiku zaměstnanosti a její financování prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Následně jsou také definovány další faktory, které ve vybraných zemích ovlivňují problematiku zaměstnanosti, nezaměstnanosti a obecně situaci na místních trzích práce.

Abstract

BERKOVÁ, K. Analysis of unemployment and labour market in selected countries of the European Union. Bachelor thesis. Pilsen: Faculty of economics at University of West Bohemia in Pilsen, 76 p., 2012

Key words: employment, labour market policy, unemployment

The bachelor thesis is focused on the situation of the labour market in selected countries of the European Union. The aim is to monitor the development of the employment and unemployment rates and to compare these with the targets in employment strategy established by the European Union. That means Lisbon strategy till 2010 and European employment strategy within the Europe 2020 programme. This thesis also concerns various approaches to labour market policies, labour market policies expenditure and its financing by European social fund in selected countries. Subsequently, there are also other factors defined, which influence the issues of employment, unemployment and the situation of the local labour markets generally.